

Lahden kaupungin työntekijöiden liikuntakampanja – työhyvinvoinnin edistäminen liikunnan avulla

Ilona Lehtonen

Opinnäytetyö
Liikunnan ja vapaa-ajan koulutusohjelma
2014



26.11.2014

Liikunnan ja vapaa-ajan koulutusohjelma

Tekijä Ilona Lehtonen	Ryhmätunnus tai aloitusvuosi LOT-11
Raportin nimi Lahden kaupungin työntekijöiden liikuntakampanja - työhyvinvoinnin edistäminen liikunnan avulla	Sivu- ja liitesivumäärä 37+13
Opettaja Tiina Laiho	
<p>Liikunta on yksi tärkeimmistä ja vaikuttavimmista työhyvinvoinnin edistämisen keinoista. Tämän opinnäytetyön tuotoksena syntyneen liikuntakampanjan avulla on pyritty edistämään Lahden kaupungin työntekijöiden työhyvinvointia.</p> <p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli suunnitella ja toteuttaa Lahden kaupungin työntekijöille liikuntakampanja vuodelle 2014. Tarkoituksena oli myös luoda kehitysideoita vuoden 2015 kampanjaan. Kehitysideat kampanjaan ovat syntyneet osallistujien palautteista sekä perehtymällä vastaavanlaisiin terveyskampanjoihin ja aiheeseen liittyvään teoria- ja tutkimustietoon.</p> <p>Lahden kaupungin työntekijöiden vuoden 2014 liikuntakampanjan nimi oli KUNNOSTA 2014. Info liikuntakampanjasta kulki Elli/Elmo –nimisten vertaisohjaajien kautta työyhteisöille. Kampanjan ajankohta oli 1.2.-31.10.2014, ja se jaettiin kolmen kuukauden jaksoihin. Jaksojen nimet olivat VAHVISTA, JAKSA ja HUOLLA. Jaksojen lopussa työyhteisöt pisteytettiin liikuntamäärien mukaan arvojärjestykseen. Kampanjan jälkeen eniten liikkunut työyhteisö palkittiin.</p> <p>Tämän opinnäytetyön tuotoksena syntynyt KUNNOSTA 2014 -liikuntakampanja toimi työpaikkaliikunnan muotona 18 työyhteisössä. Johtopäätöksenä voidaan todeta, että suurelle joukolle on vaikea kohdistaa liikuntakampanjaa, joka tavoittaisi koko suunnitellun kohderyhmän. Tulevaisuudessa voitaisiin päästä lähemmäs tavoitetta kehittämällä työyhteisöjen välistä tiedonkulkua sekä mahdollistamalla työyhteisöille muitakin työpaikkaliikunnan muotoja. Liikuntakampanjaa voitaisiin myös kehittää ottamalla johtoporras mukaan toimintaan sekä tehostamalla kampanjan markkinointia.</p>	
Asiasanat työhyvinvointi, liikuntakampanja, työpaikkaliikunta	

Degree Programme in Sports and Leisure Management

Author Ilona Lehtonen	Group or year of entry LOT-11
The title of thesis Physical activity campaign for Lahti City employees – advancing occupational wellbeing with physical activity	Number of pages and appendices 37+13
Supervisor Tiina Laiho	
<p>The purpose of this thesis was to plan and organize a physical activity campaign. The campaign was targeted to employees of Lahti City for the year 2014. The aim of the campaign was to improve the occupational wellbeing of the employees. During the planning process, developmental ideas concerning the campaign for 2015 were brought up.</p> <p>The thesis consists of a theory section and a description of the product and its methods and phases. The theory section discusses the basics of occupational wellbeing and introduces ways to improve it with physical activity. In addition, the thesis reflects strengths and weaknesses of the campaign. The development ideas are also presented.</p> <p>The name of the physical activity campaign was KUNNOSTA 2014 – Keep fit 2014. The aim of the campaign was to do as much sports as possible. Every work community participating the campaign had their own physical activity coordinator, Elmo or Elli. This Elmo or Elli forwarded the information regarding the campaign to his or her work community. KUNNOSTA 2014 began on 1 February 2014 and it finished on 31 October 2014. The campaign had three phases. The phases were called “VAHVISTA, JAKSA and HUOLLA” – strength, endurance and maintenance. After the nine-month campaign the most active work community was awarded.</p> <p>The campaign was the product of this thesis and it activated 18 work communities. On basis of this campaign, it must be concluded that organizing a physical activity campaign for large masses – which was one of the aims of the thesis – proved quite difficult. Improving communication between work communities could help succeeding in future. Also providing other physical activities for employees could help to improve the occupational wellbeing. In addition, the campaign could be developed with involving the management in the campaign and making the advertising of the campaign more effective.</p>	
Key words occupational wellbeing, physical activity campaign, exercise at work	

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Työhyvinvointi	2
2.1	Työkyky	3
2.2	Työkykyä ylläpitävä toiminta	4
2.3	Työhyvinvoinnin portaat	5
3	Työhyvinvoinnin edistäminen liikunnan avulla	7
3.1	Liikunnan terveysvaikutukset	7
3.1.1	Liikunnan fysiologisten vaikutusten lainalaisuudet	8
3.1.2	Terveyskunto	9
4	Työyhteisöt ja työhyvinvointi	10
4.1	Työpaikkaliikunta	11
4.2	Työpaikkaliikunnan muodot	12
4.3	Vertaistuki	14
5	Työn toimeksiantaja Lahden kaupunki	15
6	Työn tavoite	16
7	Toteutus	16
7.1	Aiheen valinta ja rajausta	17
7.2	Liikuntaampanjan kehittyminen vuodesta 2013 vuoteen 2014	19
7.3	Suunnittelu	20
7.4	Henkilökohtaiset tapaamiset Ellien kanssa	21
8	Tuotos	23
8.1	KUNNOSTA 2014	23
8.1.1	Kampanjan 1. jakso: VAHVISTA	23
8.1.2	Kampanjan 2. jakso: JAKSA	24
8.1.3	Kampanjan 3. jakso: HUOLLA	24
8.2	Ellien/Elmojen arviointi KUNNOSTA 2014 -kampanjasta	25
9	Pohdintaa	27
9.1	Kampanjan vahvuudet	27
9.2	Kampanjan heikkoudet	29
9.3	Kampanjan kehitysideat	30

9.4	Johtopäätökset.....	31
9.5	Jatkotutkimusmahdollisuudet	33
	Lähteet.....	34
	Liitteet.....	38

1 Johdanto

Yksi työpaikan merkittävimmistä tekijöistä on hyvinvoiva henkilöstö, ja hyvinvoiva henkilöstö luo pohjan organisaation toiminnalle (Työterveyslaitos 2013). Työhyvinvoinnin edistäminen on nykypäivänä oleellinen osa työyhteisöiden arkea. Työhyvinvointi kattaa käytännössä kaikki ne tekijät, jotka vaikuttavat enemmän tai vähemmän työntekijän terveyteen ja työ- ja toimintakykyyn. (Husman & Rautio 2010, 165-167.)

Hyvä fyysinen kunto auttaa jaksamaan myös työelämässä. Vuosien varrella suomalaisten vapaa-ajan liikunta on lisääntynyt, mutta työn fyysinen kuormittavuus sekä työmatkaliikunta on vähentynyt. (Valtion liikuntaneuvosto 2012.) Ylipäätään tällä hetkellä suomalaisista työikäisistä vain kolmasosa liikkuu terveytensä kannalta riittävästi (Aalto 2006, 38).

Työkyky on monien asioiden summa ja siihen vaikuttaa ihmisen henkinen ja fyysinen hyvinvointi niin työpaikalla kuin vapaa-ajallakin (TELA 2014). Työkykyä voidaan ylläpitää ja edistää työkykyä ylläpitävällä toiminnalla eli TYKY-toiminnalla. TYKY-toimintaa on kaikki se, millä pyritään parantamaan henkilöstön työhyvinvointia ja työolosuhteita eri keinoin. Monet työyhteisöt järjestävät TYKY-toimintaan kuuluvaa työpaikkaliikuntaa eri muodoin. (Kuntoutussäätiö 2014.)

Tämän opinnäytetyön toimeksiantajana on Lahden Sivistystoimen liikuntapalvelut ja yhteyshenkilönä Hanna Heikkinen. Opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää Lahden kaupungin työntekijöille kuntokampanja vuodelle 2014 viimevuotista mallia hyväksikäyttäen sekä luoda kehitysideoita vuoden 2015 kampanjaan. Pohjana kampanjan kehittämiseen on edellinen kampanja sekä siihen osallistuneiden palautteet. Kampanjan tarkoituksena on parantaa työntekijöiden hyvinvointia liikunnan avulla.

2 Työhyvinvointi

Sosiaali- ja terveysministeriön (2014) mukaan työhyvinvoinnilla tarkoitetaan sitä, että työ on turvallista, terveellistä ja mielekästä. Työpaikan mukava ilmapiiri, hyvät esimiestaidot ja työntekijöiden ammattitaito lisäävät työhyvinvointia. Ja kun hyvinvointi kasvaa, myös työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen kasvavat sekä sairaudesta johtuvat poissaolot vähenevät. Kaiken kaikkiaan työhyvinvointi lisää työssä jaksamista. Työpaikan merkittävin tekijä onkin hyvinvoiva henkilöstö (Työterveyslaitos 2013).

Ennen kuin voidaan perehtyä tarkemmin työhyvinvointiin, on hyvä selvittää hyvinvointikäsitettä. Suomisen (2006, 14) mukaan hyvinvointi on syvimmältä olemukseltaan ihmisiä energisoiva merkityksellisyyden sekä elämän ilon ja –hallinnan tunne. Hyvinvointi ei siis ole pelkästään sairauden negaatio. Hyvinvointia monet kuvailevat sanomalla omasta fyysisestä olotilastaan ”hyvä olo”, jolloin on toimintakykyinen olotila ja positiivinen mieliala (Nupponen 2011, 43). Hyvinvointi on myös varsin lähellä onnellisuuden käsitettä; onnelliset ihmiset kokevat usein hyvinvointia. Lisäksi tutkimusten mukaan onnelliset ihmiset menestyvät työurallaan keskimääräistä paremmin. (Rauramo 2012, 10.) Myös sana terveys liittyy olennaisesti hyvinvointiin ja työhyvinvointiin. Maailman terveysjärjestö määrittelee terveyden fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tilaksi, eikä pelkästään sairauden puutteeksi (WHO 2014).

Työ on tärkeä osa jokapäiväistä arkea ja siksi se vaikuttaa hyvinvointiin. Työllä taataan toimeentulo, ja joillekin se voi olla innostava tai loppuun kuluttava pakote. Kun työhyvinvointi on kohdallaan, työn tuottavuus, tuloksellisuus ja laatu paranevat. (Rauramo 2012, 8-17.) Työhyvinvointi kattaa käytännössä kaikki ne tekijät, jotka vaikuttavat enemmän tai vähemmän työntekijän terveyteen ja työ- ja toimintakykyyn (Husman & Rautio 2010, 165-167).

Kokonaisvaltainen työhyvinvointi takaa, että kaikki työn osa-alueet osataan ottaa huomioon. Jotta työhyvinvointi on kokonaisvaltaista, sen pitää sisältää työhyvinvoinnin fyysiset, psyykkiset, henkiset ja sosiaaliset osa-alueet. Nämä osa-alueet vaikuttavat toisiinsa, joten työhyvinvointia parannettaessa ei riitä, että huomioidaan osa-alueista vain yksi. Usein ajatellaankin, että esimerkiksi taukoliikuntaa lisäämällä työhyvinvointia saa-

daan parannettua. Tämä kuitenkin sisältää vain fyysisen osa-alueen parantamista. Toisaalta, jos taukoliikunta on ohjattua jonkin työntekijän toimesta, tulee mukaan myös sosiaalinen puoli. (Virolainen 2012, 12.)

2.1 Työkyky

TELA:n mukaan työkyky on monien asioiden summa. Siihen vaikuttaa ihmisen henkinen ja fyysinen hyvinvointi niin työpaikalla kuin vapaa-ajallakin. Tärkeää onkin löytää näiden välille tasapaino. Lisäksi työkykyyn vaikuttaa myös asenteet, arvot ja itsensä toteuttamisen mahdollisuus. (TELA 2014.) Vuoren (2006, 55) mukaan työkyky on halua tehdä säännöllistä ja jatkuvaa työtä päivittäin. Esimerkiksi liikunnalla voidaan vaikuttaa työkykyyn; erityisesti fyysiseen toimintakykyyn.

Työkyky muuttuu työuran aikana. Ihmisen vanhetessa fyysinen toimintakyky heikkenee, mutta se ei tarkoita välttämättä työkyvyn heikkenemistä. Iän myötä asenteet ja arvostus työtä kohtaan nousevat, jotka vaikuttavat positiivisesti työkykyyn. Työkykyä vahvistaa myös mielekäs ja sopivan haastava työ. (TELA 2014.) Kaikkien työntekijöiden tavoitteena tulisi olla hyvä työkyky, koska se on työntekijän tärkein ja erityisesti arvokkain pääoma työyhteisöissä (Valtiokonttori 2013).

Ilmarinen kuvaa työkykyä talomallin avulla (kuvio 1). Tässä talossa on neljä kerrosta, joista kolme alimmaista kuvaa työntekijää itseään sekä hänen voimavarojaan ja ylimmäinen, neljäs kerros kuvaa itse työtä, työoloja, työyhteisöä sekä johtamista. Terveys ja toimintakyky ovat talon alimmassa kerroksessa. Siinä fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky sekä terveys luovat perustan työkyvylle. Toisessa kerroksessa on ammatillinen osaaminen, mikä sisältää koulutuksen sekä työhön liittyvät tiedot ja taidot. Tähän kerrokseen liittyy nykypäivänä oleellisesti elinikäinen oppiminen muuttuvan työelämän kautta. Terveysten ja ammatillisen osaamisen päälle voidaan rakentaa seuraava kerros: arvot, asenteet ja motivaatio. Tässä kerroksessa mukaan astuu työn ulkopuolinen elämä, ja sen sovittaminen työhön. Kun työ koetaan mielekkääksi, se vahvistaa työkykyä. Ylimpänä kerroksena on itse työ. Siihen vaikuttaa kaikki, mitä organisaatioon, työoloihin, esimieheen ja työntekoon liittyy. Nämä neljä kerrosta yhdessä muodostavat

työkyvyn. Kaikkia kerroksia pitää tasaisesti vahvistaa, jotta talo pysyy kasassa. (Työhyvinvointisäätiö 2014.)



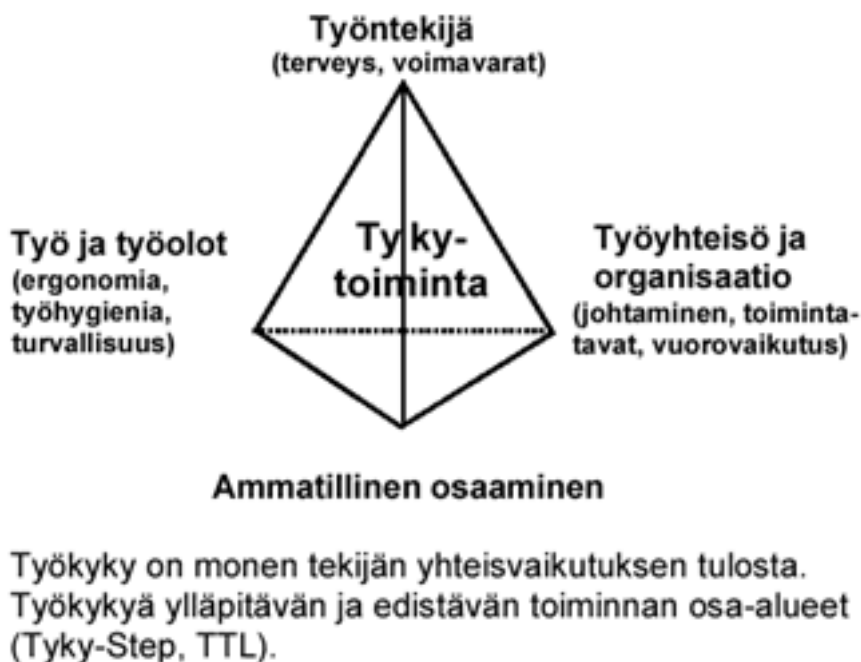
Kuvio 1. Työkykytalo. (Ilmarinen 2014)

2.2 Työkykyä ylläpitävä toiminta

Työyhteisöt voivat vahvistaa ja ylläpitää työkykyä työkykyä ylläpitävällä toiminnalla eli tyky-toiminnalla. Tällaiseksi toiminnaksi voidaan ajatella kaikki se, mikä pyrkii parantamaan henkilöstön työhyvinvointia ja työolosuhteita eri keinoin. Tyky-toiminnalla pyritään ennaltaehkäisemään, ylläpitämään sekä kuntouttamaan työkykyä. (Kuntoutussäätiö 2014.) Nykypäivänä työkykyä ylläpitävä toiminta tavoittaa suurimman osan suomalaisista työntekijöistä; noin 90% työyhteisöistä järjestää tyky-toimintaa (Virolainen 2012, 148).

Tyky-toiminnan onnistuminen vaatii henkilöstön lisäksi myös esimiesten aktiivisuutta ja osallistumista toimintaan. Lisäksi työterveyshuollon tuki ja ammattitaito on tärkeää. Työkykyä ylläpitävän ja edistävän toiminnan osa-alueet voidaan kuvata tyky-kolmiossa, jossa myös edellä mainittu johto ja työterveyshuolto on huomioitu. Tyky-kolmiossa työntekijän lisäksi keskeisissä osissa ovat itse työ ja työolot, ammatillinen osaaminen ja työyhteisö. Työn on oltava mielekästä ja sopivan haastavaa; tämä luo pohjan työskente-

lylle ja työky-toiminnalle. Ammatillisella osaamisella tarkoitetaan kaikkia niitä osa-alueita, jotka sisältävät koulutuksia ja oppeja, joilla saadaan kehitettyä työntekijän ammatillista osaamista. Työyhteisön merkitys puolestaan korostuu, kun kyseessä on sosiaalinen tuki. Näiden kolmen osa-alueen huomioon ottaminen työkykyä ylläpitävässä toiminnassa takaa työky-toiminnan onnistumisen ja työntekijän hyvinvoinnin. (Virolainen 2012, 148-149.)



Kuvio 2. Työky-kolmio. (PK-RH 2014)

Työkykyä edistävän toiminnan on oltava säännöllistä ja tavoitteena olisikin saada aikaiseksi pysyviä positiivisia muutoksia. Tämän saavuttaminen vaati pitkäjänteistä suunnittelua, yhteistyötä eri tahojen välillä ja suunnittelun lisäksi toimien testaamista ja tuomista käytäntöön. (Virolainen 2012, 149-150.)

2.3 Työhyvinvoinnin portaat

Työhyvinvointia voidaan edistää eri keinoin. Yksi toimintamalli on työhyvinvoinnin portaat, joka on kehitetty yhdistelemällä jo olemassa olevien työhyvinvoinnin teorioita ja malleja. Työhyvinvoinnin portaiden tavoitteena on toimia apuvälineenä työyhteisön työhyvinvoinnin kehittämiseen, suunnitteluun ja pitkäjänteiseen toimintaan. (Rauramo 2012, 13.)

Työhyvinvoinnin portaat perustuu muiden työhyvinvointiteorioiden lisäksi Abraham Maslowin motivaatioteoriaan, jonka mukaan ihmisen tarpeet muodostavat hierarkian. Hänen mukaansa ihmisen perustarpeita on viisi: fysiologiset tarpeet, turvallisuuden tarve, yhteisöllisyyden tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve. Hierarkkisuus perustuu siihen, että edellinen tarve on tyydytettävä, ennen kuin voidaan siirtyä seuraavaan tarpeeseen. Kun kaikki neljä ensimmäistä tarvetta on tyydytetty, päästään korkeimmalla olevalle tarpeelle: itsensä toteuttamisen tarve. Maslowin perustarpeet on muotoiltu uudelleen työhyvinvoinnin portaisiin paremmin työelämään soveltuvimmiksi käsitteiksi: terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen. (Rauramo 2012, 10-13.)



Kuvio 3. Työhyvinvoinnin portaat.

Tämän mallin avulla voidaan kehittää niin työyhteisön kuin yksilönkin työhyvinvointia porras portaalta, ja se on sovellettavissa moniin eri työyhteisöihin tuomaan tuloksia työhyvinvoinnin edistämiseen.

3 Työhyvinvoinnin edistäminen liikunnan avulla

Terveiden edistämiseksi tarkoitetaan sellaisia asioita, joiden ajatellaan lisäävän ihmisten hyvinvointia ja välttymään sairauksilta. Sama koskee myös työhyvinvointia. Työhyvinvointia parannettaessa työyhteisöjen on pyrittävä edistämään toimia, jotka lisäävät työntekijöiden hyvinvointia ja työssä jaksamista niin työpaikalla, kuin kotonakin. Liikunta on yksi oleellisimmista alueista, mihin työhyvinvointia edistettäessä on syytä keskittyä. (Paranen & Nupponen 2011, 187.)

Jotta työnteko on laadukasta ja tuottavaa, pitää työntekijöiden olla terveitä ja työkykyisiä. Liikunnallisesti aktiivisilla työntekijöillä on todettu olevan vähemmän sairauspoissaoloja kuin liikkumattomilla työntekijöillä. (Louhevaara & Perkiö-Mäkelä 2000, 243.) Virolaisen (2012, 166) mukaan liikunnallisesti aktiivisilla henkilöillä saattaa olla vuodessa 2-4 sairauslomapäivää vähemmän, kuin liikunnallisesti passiivisemmilla henkilöillä. Aktiivisilla on myös useasti pidemmät työurat ja työteho on tuloksellisempaa (Valtion liikuntaneuvosto 2012).

Terveiden ja sen mukaan myös työhyvinvoinnin edistämisen taustalla on moniammatillista yhteistyötä. Yhteistyöhön osallistuvat työterveyshuolto, työsuojelu, henkilöstöhallinta, esimiehet ja työntekijät. Kattavalla moniammatillisella yhteistyöllä voidaan ylläpitää ja edistää työkykyä sekä ennaltaehkäistä ja parantaa sairauksia. (Louhevaara 1995, 16-17.) Kuitenkaan mahdollisimman monen eri tahon kanssa tehtävä yhteistyö ei ole päätarkoituksena, vaan tärkeää on saada eri tahojen tarjoamien palveluiden kanssa toimiva kokonaisuus räätälöitynä tietylle työyhteisölle (Virolainen 2012, 155).

3.1 Liikunnan terveysvaikutukset

Liikunta on välttämätöntä ihmisen terveyden ja toimintakyvyn ylläpitämiseen ja kehittymiseen. Liikuntaa käytetään ennaltaehkäisyssä sekä hoidossa monissa sairauksissa. Tällaisia sairauksia ovat esimerkiksi tuki- ja liikuntaelinsairaudet, sydän- ja verenkiertosairaudet sekä aineenvaihduntasairaudet. (Vuori & Miettinen 2000, 92.)

Liikunta vaikuttaa monin eri tavoin niin fyysiseen kuin psyykkiseenkin terveyteen. Vaikutukset ovat suoria ja epäsuoria. Suorat positiiviset vaikutukset terveyteen liittyvät fyysisen liikuntasuorituksen tuomiin biologisiin vaikutuksiin. Nämä vaikutukset voivat ilmetä liikuntasuorituksen aikana ja sen jälkeen välittömästi tai pidemmänkin aikajakson jälkeen. Epäsuorat vaikutukset terveyteen liittyvät liikunnan harrastajien tunteisiin sekä harrastajien väliseen kanssakäymiseen. (Vuori 2006, 40.)

Tutkimusten mukaan jo yhden liikuntakerran jälkeen mielialassa ja kehossa on havaittavissa muutoksia. Kielteiset tunteet saattavat hävitä, kuten ärtymys ja alakuloisuus, ja positiivista tunteista virkistyminen ja mielihyvän tuntemus saattavat kasvaa liikunnan aikana. Kuitenkin säännöllisempi liikunta ylläpitää hyvää mielialaa pidempään, luo hyvinvoinnin tunnetta sekä vähentää masentuneisuutta ja alakuloisuutta. (Nupponen 2011, 44-48.) Liikunnalla voidaan parantaa fyysistä suorituskkyä, mikä auttaa jaksamaan niin työssä kuin vapaa-ajallakin (Rauramo 2012, 27).

Jotta liikunnalla saadaan aikaiseksi terveyttä ja hyvinvointia edistäviä vaikutuksia, on liikunnan oltava pitkäkestoista ja säännöllistä. Henkiseen hyvinvointiin, fyysiseen kuntoon ja virkistymiseen voidaan vaikuttaa lyhyemmilläkin liikuntajaksoilla, mutta niiden ylläpitäminen vaatii jatkuvuutta. Liikunnan jatkuvuudella saadaan esimerkiksi hidastettua pitkäaikaissairauksien kehittymistä ja oireilua sekä parannettua fyysistä toimintakykyä kaikilla sen osa-alueilla. Siksi työyhteisöjen olisikin panostettava henkilöstön pysyvien liikuntatottumusten omaksumiseen, ja liikunnan pitäisi olla yhtenä työyhteisön keskeisenä toiminta-alueena. (Vuori 2006, 55-57.)

3.1.1 Liikunnan fysiologisten vaikutusten lainalaisuudet

Liikuntaa harjoitettaessa esiintyy muutamia lainalaisuuksia. Ensimmäinen lainalaisuus liittyy fysiologiseen ylikuormitukseen; jotta harjoitusvaikutukset ilmenevät, täytyy elimistöä kuormittaa riittävän useasti ja tarpeeksi tehokkaasti ylittäen tietty kynns. Tietyllä tasolla tehdyn suorituksen toistaminen riittää ylläpitämään saavutettu kuntotaso, mutta jos kuntoa halutaan kohentaa, pitää tuntea kynnsarvo, joka pitää pystyä ylittämään. Vähän liikkuneelle tai huonokuntoiselle henkilölle tämä kynns ylittyy kevyemmällä liikunnalla kuin enemmän liikkuneella henkilöllä. (Vuori 2011, 14.)

Kun liikuntaharrastusta jatketaan, elimistö sopeutuu tiettyyn fysiologiseen ylikuormitukseen. Jos halutaan kehittyä, pitää liikunnan määrää ja rasittavuutta lisätä. Tätä lainalaisuutta kutsutaan progressiivisuudeksi. (Vuori 2011, 14.)

Kolmas liikunnan fysiologinen lainalaisuus on spesifisyys. Spesifisyys on huomattavissa esimerkiksi tietyn lajin harjoittajilla (esimerkiksi tennis), kun yhden liikkeen toistoja tulee tehtyä lukemattomia määriä. Liikkeessä mukana olevat luusto, nivelet ja lihakset kehittyvät muita kehonosia enemmän. Epäspesifisempiä urheilulajeja ovat esimerkiksi monipuolinen kuntosaliharjoittelu ja eri pallopelit, koska niissä rasitus kohdistuu moniin eri elimistön rakenteisiin ja toimintoihin. (Vuori 2011, 15.)

Kun harjoitustaso laskee olennaisesti, elimistö mukautuu myös uuteen kuormitustasoon. Tätä kutsutaan palautuvuuden lainalaisuudeksi. Jotta nopeasti tapahtuvat palautumismuutokset voidaan välttää, tulee liikunnan olla jatkuvaa ja usein toistuvaa. (Vuori 2011, 15-16.)

Viimeinen lainalaisuus liittyy liikuntaharjoittelun yksilöllisyyteen. Vaikka kaksi henkilöä noudattaisivat samaa harjoitusohjelmaa, voivat heidän harjoitusvaikutuksensa olla erilaiset esimerkiksi perimän, elintapojen, iän, sukupuolen tai aikaisemman liikuntaharjoittelun takia. (Vuori 2011, 16.)

3.1.2 Terveyskunto

Terveyskunnolla tarkoitetaan terveydentilaa ja toimintakykyä, ei niinkään suorituskykyä. Sunin ja Vasankarin (2011, 32) mukaan terveyskunnoksi luetaan sellaiset fyysisen kunnan osa-alueet, joilla on yhteys terveyteen tai fyysiseen toimintakykyyn. Liikunta vaikuttaa positiivisesti terveyskuntoon, kun taas liikkumattomuus vaikuttaa siihen negatiivisesti. Kun terveyskunto on hyvä, arkiset toimet sujuvat ilman suurempia ponnisteluja, ja välttyään sairauksilta. Terveyskunnan osa-alueet ovat hengitys- ja verenkiertoelimistö, tuki- ja liikuntaelimistö, liikehallintakyky, kehon koostumus sekä aineenvaihdunta. Kaikkia näitä osa-alueita pitää tasaisesti harjoittaa, jotta terveyskunto pysyy hyvänä, ja sitä kautta myös työssä jaksaminen on mahdollista. (Suni & Vasankari 2011, 32.)

4 Työyhteisöt ja työhyvinvointi

Yhteisöillä tarkoitetaan sosiaalisessa vuorovaikutuksessa keskenään olevaa ihmisryhmää, jotka pyrkivät tekemään töitä saman tavoitteen eteen tai heillä on yhteisiä tavoitteita. Yhtenä tyypillisenä esimerkkinä yhteisöistä ovat työyhteisöt. (Vuori 2011, 227.)

Suomen lainsäädäntöön kuuluva liikuntalaki ei velvoita työyhteisöjä tarjoamaan liikuntapalveluita henkilöstölleen. Kuitenkin osa työyhteisöistä on ymmärtänyt liikunnan hyödyt, ja he edistävät työntekijöiden liikuntaa muun muassa työkykyä ylläpitävänä sekä virkistävänä toimintana. (Vuori 2011, 227-228.) Työyhteisöillä on hyvät edellytykset vähän liikkuvien henkilöiden liikunnan edistämiseksi. Yhteisöillä on käytössään on valmiit viestintäkanavat ja tukiverkostot, joiden kautta tieto liikuntamahdollisuuksista kulkee. Lisäksi työpaikan sosiaalinen ympäristö tukee liikuntaharrastukseen osallistumista ja sitoutumista. (Louhevaara & Perkiö-Mäkelä 2000, 243.)

Jotta koko työyhteisöön kuuluvien liikuntaa voidaan edistää, on edistettävä kaikkia liikunnan osa-alueita. Tällä taataan se, että mahdollisimman monen mielenkiinto liikuntaa ja omaa hyvinvointia kohtaan heräisi. Näihin liikunnan osa-alueisiin kuuluvat esimerkiksi liikuntaharrastukset, työpaikkaliikunta sekä hyötyliikunta. (Vuori 2011, 227-228.)

Olivat liikunnan edistämisen keinot mitkä tahansa, on erittäin oleellista, että liikuntaan löytyy myönteinen, innostunut ja tavoitteellinen asenne niin työntekijöiltä kuin esimiehiltäkin (Aalto 2006, 17). Johtoportaan sitouttaminen työhyvinvoinnin edistämiseen on erityisen tärkeää. Heidän esimerkillään henkilöstö ymmärtää asian tärkeyden ja mahdollisesti innostuneisuus johdon kautta tarttuu myös henkilöstölle. (Virolainen 2012, 134.) Myös esimiesten mahdollinen elämäntapamuutos voi voimaannuttaa työntekijöitä, sekä esimerkkinä antaa toivoa muutoksen onnistumiselle (Helajärvi 2014, 12).

Vaikka työpaikkaliikunnalla todetaan olevan monia positiivisia vaikutuksia, on tutkimusten mukaan henkilöstön fyysisen kunnon sekä terveyden edistäminen työpaikoilla vähentynyt. Monissa työyhteisöissä ei ole riittävästi henkilöstöresursseja tai aikaa liikunnan järjestämiseksi. Tämä on yleisempää pienemmissä työyhteisöissä, kun taas liikunnan tukeminen on yleisempää suurissa yrityksissä. (Valtion Liikuntaneuvosto 2012.)

4.1 Työpaikkaliikunta

Vuosien varrella Suomalaisten vapaa-ajan liikunta on lisääntynyt, mutta työn fyysinen kuormittavuus sekä työmatkaliikunta on vähentynyt (Valtion liikuntaneuvosto 2012). Ylipäätään tällä hetkellä suomalaisista työikäisistä vain kolmasosa liikkuu terveytensä kannalta riittävästi (Aalto 2006, 38). Sana ”riittävästi” voidaan määritellä esimerkiksi liikuntapiirakan avulla. UKK-instituutti on luonut liikuntapiirakan, joka mukailee viikoittaisia terveysterveyssuosituksia. Sen mukaan kestävyysliikuntaa pitäisi harrastaa viikon aikana yhteensä joko reipasta liikuntaa 2 h 30 tai rasittavampaa liikuntaa 1 h 15 min sekä harjoittaa lihaskuntaa ja kehittää liikehallintakykyä ainakin kaksi kertaa viikossa. Kestävyyskuntoa voidaan harjoittaa esimerkiksi kävelemällä, juoksemalla, pyöräilemällä tai uimalla, ja lihaskuntaa sekä liikehallintaa harjoitetaan kuntosalilla, pallopeleissä, venyttelemällä tai tanssimalla. (UKK-instituutti 2013.)



Kuvio 4. Liikuntapiirakka (UKK-instituutti 2013)

Työpaikkaliikunta on vuosien varrella nostanut merkitystään ja suosiotaan suomalaisten liikuntaharrastuksen tukijana. Työpaikat tukevat henkilöstön liikuntaa monin eri muodoilla. Näitä ovat esimerkiksi liikuntatestit, liikunnalliset työhyvinvointipäivät, alan asiantuntijoiden luennot, säännölliset ohjaustunnit, valmiit pelivuorot sekä rahallinen tuki liikuntaharrastukseen. (Aalto 2006, 39.) Rahallinen tuki voi tarkoittaa esimerkiksi liikun-

taseteleitä, joilla työnantaja tukee henkilöstön liikkumista. Liikuntasetelit käyvät tuhaan liikutapaikkoihin ympäri Suomen, ja setelin voi käyttää itselle mieluiseseen harrastukseen (Smartum 2014). Kuitenkin edellä mainitut palvelut tavoittavat yleensä vain jo aktiivisesti liikkuvat henkilöt. Liikunnallisiin toimiin on haastavaa saada mukaan passiiviset ja heikkokuntoiset henkilöt. Tavoitteena olisikin, että liikuntamahdollisuuksia tarjottaessa kerrotaisiin myös matalankynnyksen liikuntamahdollisuuksista sekä liikunnan tärkeydestä työhyvinvointiin ja samalla tietysti myös muuhun hyvinvointiin. (Aalto 2006, 39.)

Työpaikkojen järjestämä kohtuullinen ja henkilöstölle suunnattu virkistys- ja harrastustoiminta on säädetty Suomen laissa verovapaaksi eduksi. Verovapautta perustellaan sillä, että tällaisella toiminnalla voidaan ylläpitää ja kehittää työkykyä, parantaa henkilöstön sosiaalisia suhteita ja lisätä viihtyvyyttä. Jos liikunta tapahtuu työpaikan omissa tiloissa, oman ohjaajan ohjaamana tai on tehty sopimus ulkopuolisesta ohjaamisesta, katsotaan liikuntatoiminta silloin työnantajan järjestämäksi ja verovapaaksi eduksi. (Vironen 2012, 178-179.)

4.2 Työpaikkaliikunnan muodot

Työyhteisön aloittaessa liikuntamahdollisuuksien lisäämistä, on hyvänä vaihtoehtona ensimmäiseksi toimeksi kuntotestit. Kuntotestien avulla saadaan kartoitettua työyhteisön fyysinen hyvinvointi, ja niiden avulla voidaan motivoida henkilöstöä aloittamaan liikunta tai saada heidät liikkumaan entistä enemmän. Testien pohjalta liikunta-alan asiantuntijan on hyvä lähteä suunnittelemaan jatkotoimenpiteitä liikuntamahdollisuuksiin, kun lähtötaso on selvillä. Testausta on kannattavaa järjestää säännöllisesti esimerkiksi kerran vuodessa, jolloin mahdollinen fyysisen kunnon kehittyminen on nähtävissä. Kuntotestejä on monenlaisia ja erilaisia testejä yhdistelemällä saadaan räätälöityä työyhteisölle sopiva testipatteristo. Alan ammattilaiset osaavat kokemuksensa ja ammattitaitonsa perusteella löytää asiakasryhmälle sopivan testipatteriston. Testauksia järjestävät monet eri kuntokeskukset sekä urheiluopistot, ja usein testaus on mahdollista tilata myös työyhteisön omiin tiloihin. (Aalto 2006, 41-47.)

Liikunnalliset virkistyspäivät ovat suosittuja monien työyhteisöjen keskuudessa. Usein tällaisten päivien tarkoituksena on nostattaa työyhteisön ryhmähenkeä virkistäytymisen muodossa, motivoida liikkumaan, lisätä vireyttä työssä ja vapaa-ajalla sekä antaa tietoa liikunnasta ja terveydestä. Jotkut voivat myös innostua uudesta liikuntalajista tutustuttuaan siihen liikunnallisen virkistyspäivän kautta. (Jokela 2006, 191.) Virkistyspäivään on helppo osallistua ja se on henkilöstölle hyödyksi, mutta yhdellä päivällä ei vielä saada aikaan pysyviä tuloksia työyhteisön liikuntaa edistettäessä (Aalto 2006, 47).

Yksi käytetyimmistä työyhteisöjen liikuntaan aktivoinnin keinoista on järjestää liikuntakampanjoita. Niiden tarkoitus on motivoida työntekijöitä liikuntaharrastuksen pariin sekä muistuttaa, kuinka olennainen osa työssä jaksamista on omasta kunnosta huolehtiminen. Lisäksi kampanjoiden tavoitteena on kannustaa ja innostaa liikunnan harrastamista. (Huuska & Wallen 2006, 186.)

Jotta hyvinvointia ja työkykyä voidaan parantaa liikunnan avulla, on liikunnan oltava säännöllistä. Työyhteisöissä tämä voidaan toteuttaa esimerkiksi viikoittain järjestettävillä ryhmäliikuntatunneilla. (Aalto 2006, 48.) Muutaman kerran viikossa järjestettävä ryhmäliikuntatunti motivoi työntekijöitä liikkumaan yhdessä. Esimerkiksi toimistotyöntekijöillä on usein selkä- ja niskavaivoja, ja näitä vaivoja voitaisiin heille suunnatussa ryhmäliikunnassa parantaa. Tällöin liikuntaa käytetään hoitomuotona, ja säännöllisellä ryhmään osallistumisella ja harjoittelulla selkä- ja niskavaivoja voidaan vähentää. (Kukkonen, Hanhinen, Cedercrutz & Rauas 1995, 130.) Vastaavanlainen säännöllinen ryhmäliikuntatunti on myös sovellettavissa muille aloille. Kun tunti olisi heti työpäivän päätteeksi, on henkilöstön helppo jäädä liikkumaan yhdessä. Vaihtoehtona säännölliselle liikuntahetkelle on esimerkiksi säännöllinen kenttävuoro palloilulajille tai muuhun lajikokeiluun (Aalto 2006, 28). Jotta liikunnallisesti passiivisempia henkilöitä saataisiin myös mukaan työpaikkaliikunnan piiriin, voitaisiin järjestää eri kohderyhmille suunnattuja ryhmäliikuntokuntia. Ryhmät voisivat olla tarkoitettu esimerkiksi +40-vuotiaille, vain miehille tai ylipainoisille henkilöille. Tällöin kynnys mennä mukaan toimintaan on alhaisempi. (Virolainen 2012, 168.)

Taukoliikunta on helppo ja nopea vaihtoehto virkistää kehoa ja mieltä työpäivän aikana. Pitkään samassa asennossa oleminen aiheuttaa lihasjännityksiä, joita saadaan rentoutettua jumppaliikkeillä. Jumppaliikkeillä, erityisesti pumppaavilla liikkeillä, saadaan parannettua lihaksen aineenvaihduntaa, kun kuona-aineet poistuvat lihaksista ja happea kulkeutuu paremmin lihaksiin. Lisäksi lihastoiminnan parantuessa myös mieli virkistyy ja vireystila nousee. Ja kun taukojumpan suorittaa työkaverin kanssa, tulee mukaan myös sosiaalinen puoli. Jumpan voi suorittaa kehon omalla painolla tai halutessaan ottaa apuvälineeksi esimerkiksi kepin, pallon tai vastuskuminauhan. (Aalto 2006, 75-78.) Työnantajan tehtävänä on kannustaa työntekijöitä jumppaamaan päivittäin esimerkiksi jakamalla taukoliikuntaohjeita sekä näyttämällä itse esimerkkiä. Työpaikalla tapahtuva taukoliikuntaa saattaa myös innostaa liikunnallisesti passiivisempia henkilöitä mukaan toimintaan (Virolainen 2012, 168).

Niin kuin edellä mainittiin, työpaikkaliikunnan muotoja on monia ja niillä kaikilla voidaan edistää työhyvinvointia. Virolaisen (2012, 152) mukaan nämä eri muodot ovat tukitoimia kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin edistämiseksi. Pitkäkestoisimpia tuloksia saadaan yhdistelemällä eri tapoja ja mahdollistamalla liikuntaharrastusta koko ajan eikä vain yksittäisinä päivinä. Oleellista työhyvinvoinnin kannalta on myös se, että työhyvinvointi on näkyvillä jokapäiväisissä toimenpiteissä työyhteisöissä. Tällä tarkoitetaan esimerkiksi toimivaa johtoporrasta, mielekästä työtä, mukavaa työilmapiiriä ja henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia työhönsä. (Virolainen 2012, 152.)

4.3 Vertaistuki

Ihmisillä on synnynnäinen tarve kuulua johonkin ryhmään, jossa ollaan vuorovaikutuksessa keskenään. Vertaistuki perustuu juuri tällaisiin ihmisten välisiin kanssakäymisiin. Holmin (2010, 52) mukaan toimiva vuorovaikutus on vertaistuen tärkein voimavara. Jotta vuorovaikutus olisi toimivaa, tarvitaan siihen läsnäoloa, kuuntelemista, arvostusta ja avoimuutta toisia kohtaan. Henkilöt, jotka ovat samankaltaisessa elämäntilanteessa tai ovat kokeneet samanlaisia asioita elämässään voivat muodostaa keskenään tukiverkoston (Laimio 2010, 10). Tällöin työyhteisöt ovat eräänlainen vertaisryhmä, jossa samassa työyhteisössä työskentelevät henkilöt jakavat elämässään samankaltaisen työn ja siihen liittyvät odotukset ja tavoitteet. Laimion (2010, 19) mukaan omien tuntemusten

ja olojen tunteminen ja ymmärtäminen ovat helpompia, kun saa keskustella samassa tilanteessa olevien henkilöiden kanssa.

5 Työn toimeksiantaja Lahden kaupunki

Tämän opinnäytteen toimeksiantajana on Lahden Sivistystoimen liikuntapalvelut ja yhteyshenkilönä terveystoimintasuunnittelija Hanna Heikkinen. Lahden sivistystoimen liikuntapalvelut vastaa kaupungin liikuntapaikkojen ja -tilojen ylläpidosta sekä luo mahdollisuuksia eri ikäisten kaupunkilaisten terveyden ja hyvinvoinnin ylläpitoon liikunnan avulla (Lahden kaupunki 2014).

Lahden kaupunginjohtaja on vuonna 2007 asettanut terveystoimintasuunnittelijaryhmän, johon kuuluu Hanna Heikkisen lisäksi työsuojeluvaltuutettu, henkilöstöasiantuntija sekä työterveydenhuollon fysioterapeutti. Heidän keskeisenä toimenaan on luoda ja toteuttaa terveystoiminnan toimintasuunnitelma ja pelisäännöt kaupungin omalle henkilöstölle. Tämän ryhmän pohdinnoista syntyivät työyhteisöjen liikuntavastaavat, jotka vuodesta 2010 alkaen muuttuivat elpymisohjaajiksi nimillä Ellit ja Elmot. (Heikkinen 4.9.2014.)

Ellit ja vuonna 2014 toimintansa aloittaneet Elmot ovat liikunnallisia viestinviejä työyhteisöille. He toimivat liikunnan vertaisohjaajina järjestämällä ja tuomalla työpaikoille tietoutta työkykyä ylläpitävästä toiminnasta. Tavoitteena on, että jokaisessa kaupungin työyhteisössä olisi Elli tai Elmo, jotka ohjaisivat elpymisliikuntaa sekä toteuttaisivat muita liikuntahetkiä työpaikoillaan. Lisäksi Ellit/Elmot tuovat tietoa työnantajan tarjoamista liikuntapalveluista ja -mahdollisuuksista muulle henkilöstölle. Tällä hetkellä Ellejä/Elmoja on Lahdessa noin 90. Kaupungin työntekijöitä on lähes 6000, mutta työyhteisöiden tarkkaa määrää ei ole tiedossa. Kuitenkaan läheskään kaikissa työyhteisöissä ei vielä ole Elliä/Elmoja. Kuka tahansa aktiivinen ja liikunnasta ja terveellisistä elämäntavoista kiinnostunut työntekijä voi ryhtyä työyhteisönsä vertaisohjaajaksi. (Heikkinen, 30.10.2013.) Elleillä/Elmoilla on kaksi liikuntapalveluiden organisoimaa koulutuspäivää vuodessa, joissa käydään läpi heidän toimintaansa liittyviä ajankohtaisia asioita. Tämän lisäksi koulutuspäivillä vertaisohjaajat saavat esimerkkejä käytännön ohjauksesta ja vinkkejä liikkumisen toteuttamiseksi. (Lahden kaupunki.)

Opinnäytetyön produktiossa on Elli- ja Elmo –toimintaan liittyvä liikuntakampanja. Liikuntakampanja, jonka nimi on KUNNOSTA 2014, on suunnattu niille työyhteisöille, joista jo löytyy Elli/Elmo. Heidän kauttansa tiedot liikuntakampanjasta kulkeutuvat työyhteisöille.

6 Työn tavoite

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää Lahden kaupungin työntekijöille liikuntakampanja vuodelle 2014 viimevuotista liikuntakampanjan mallia hyväksi käyttäen sekä luoda kehitysideoita vuoden 2015 kampanjaan. Kehitysideat kampanjaan ovat syntyneet osallistujien palautteista sekä perehtymällä vastaavanlaisiin terveyskampanjoihin ja aiheeseen liittyvään teoria- ja tutkimustietoon.

Tarkoituksena oli myös saada mahdollisimman paljon osallistujia vuoden 2014 kampanjaan. Liikuntakampanjan tavoitteena on parantaa kaupungin työntekijöiden hyvinvointia liikunnan avulla.

7 Toteutus

Tämän opinnäytetyön produktiivinen osuus toteutettiin tiiviissä yhteistyössä Lahden kaupungin kanssa, minkä toimesta järjestettiin vastaavanlainen liikuntakampanja viime vuonna 2013. Tämä viime vuoden kampanja oli ensimmäinen kaupungin työyhteisöille suunnattu liikuntakampanja.

Viime vuonna 2013 kampanjan nimi oli HYVÄ KUNTO, joka koostui kolmesta hyvän kunnon osa-alueesta. Ensimmäisessä jaksossa pääpaino oli lihaskunnossa ja lihashuollossa, toisessa jaksossa kestävyyydessä ja lihashuollossa ja kolmannessa jaksossa kestävyyydessä, lihaskunnossa ja lihashuollossa. Kampanjan jaksot olivat maaliskuu-huhtikuu, toukokuu-kesäkuu ja syyskuu-lokakuu eli yhden jakson kesto oli kaksi kuukautta, ja kesällä kampanjasta oli tauolla. Jokaisesta 15 minuutin kestoisesta liikuntasuorituksesta sai yhden viivan taulukkoon, jonka työyhteisön Elli oli tehnyt. Kaikki liikunnan osa-alueet huomioitiin jokaisessa jaksossa. Aktiivisin työyhteisö palkittiin työkykyä, työhyvinvointia sekä yhteisöllisyyttä tukevalla palkinnolla. (Elli-vuosi 2013 ja HYVÄ KUN-

TO –kampanja.) Vuoden 2013 HYVÄ KUNTO –kampanjaa muokaten lähdin suunnittelemaan seuraavan vuoden 2014 liikuntakampanjaa.

7.1 Aiheen valinta ja rajaus

Lähetin 30.10.2013 sähköpostikyselyn Lahden Sivistystoimen liikuntapalveluihin kiinnostuksestani tehdä heille opinnäytetyötä. Terveysliikuntasuunnittelija Hanna Heikkinen otti minuun yhteyttä ja kertoi Elli ja Elmo –toiminnasta sekä vuoden 2013 Hyvä kunto –kampanjasta. Hän ehdotti minulle opinnäytetyön aiheeksi ensi vuoden 2014 liikuntakampanjaa. Tarkoituksena olisi, että kampanjaan saataisiin lisää osallistujia sekä suunnittelisin uuden kampanjan yksityiskohdat. Kiinnostuin aiheesta, ja kyselin tutkimus- ja kehittämistoiminnan kurssin opettajalta Sanna Vuoriolta onko mahdollista tehdä opinnäytetyö kyseisestä kampanjasta. Hän hyväksyi idean, mutta kyseenalaisti tämän työn mahdollisen suuren työmäärän. Lähdimme siis Heikkisen kanssa tarkentamaan aihetta, ja saimme aiheen rajattua opinnäytetyöhön soveltuvaksi. Opinnäytetyön ohjauksiksi opettajaksi sain Tiina Laihon, jonka kanssa keskusteltiin tarkemmin aiheesta. Pidimme myös palaverin Laihon ja Heikkisen kanssa, jossa tarkentui minun työtehtäväni entisestään.

Perehdyin HYVÄ KUNTO –kampanjaan ja muihin liikuntakampanjoihin, mitä Suomessa on järjestetty sekä aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen. Uuden kampanjan suunnitteluun sain aikalailla vapaat kädet. Ajatukseni ja ideani hyväksytin kuitenkin Heikkisellä.

Marraskuu 2013	Aiheen valinta Tapaamisia (Hanna Heikkinen, Sanna Vuorio ja Tiina Laiho)
Joulukuu 2013	Aiheeseen perehtyminen KUNNOSTA 2014 –kampanjan suunnittelu Info-kirjeen ja taulukoiden työstäminen
Tammikuu 2014	KUNNOSTA 2014 –kampanja julkaistaan Elleihin/Elmoihin yhteyttä sähköpostitse Ellien/Elmojen henkilökohtaisia tapaamisia Kampanjaan ilmoittautuminen päättyy 31.1.
Helmikuu 2014	Kampanja alkaa ja 1. jakso (VAHVISTA) alkaa 1.2. Ellien/Elmojen henkilökohtaisia tapaamisia
Maaliskuu 2014	Motivaattorihjelman eli lihaskunto-ohjelman työstäminen ja julkaiseminen
Huhtikuu 2014	1. jakso (VAHVISTA) päättyy 30.4.
Toukokuu 2014	2. jakso (JAKSA) alkaa 1.5. 1. jakson liikuntamäärät minulle koottaviksi 1. jakson tulokset julki
Kesäkuu 2014	Motivaattorihjelman eli sauvakävelövinkin työstäminen ja julkaiseminen
Heinäkuu 2014	2. jakso (JAKSA) päättyy 31.7.
Elokuu 2014	3. jakso (HUOLLA) alkaa 1.8. 2. jakson liikuntamäärät minulle koottaviksi 2. jakson tulokset julki
Syyskuu 2014	Motivaattorihjelman eli venyttelyohjeiden työstäminen ja julkaiseminen
Lokakuu 2014	3. jakso (HUOLLA) päättyy 31.10. Opinnäytetyön valmistuminen ja esitarkastukseen jättö
Marraskuu 2014	3. jakson liikuntamäärät minulle koottaviksi 3. jakson tulokset julki Voittajat selviävät ja heidän palkitseminen Opinnäytetyön seminaari

Kuvio 5. Aikajana opinnäytetyön etenemisestä.

7.2 Liikuntaampanjan kehittyminen vuodesta 2013 vuoteen 2014

HYVÄ KUNTO –kampanja oli perusidealtaan hyvä ja toimiva, joten koko kampanjan rakennetta ei lähdetty muuttamaan vuoden 2014 kampanjaan. Muutokset koskivat lähinnä kampanjan selkeytymistä ja sujuvuutta. Edellisessä vuoden 2013 kampanjassa Ellit tekivät itse liikuntataulukon, johon jokainen osallistuja merkitsi omat liikuntamääränsä. Jakson loputtua kaikki taulukot lähetettiin Heikkiselle laskettaviksi. Vuoden 2014 kampanjassa haluttiin selkeyttää tulosten laskemista. Siksi jokaiselle jaksolle tehtiin taulukkopohja, jota Ellit/Elmot saivat halutessaan käyttää. Tämä myös säästi heidän aikaansa sekä mahdollisesti madalsi kynnystä osallistua kampanjaan, kun Elleiltä/Elmoilta ei vaadittu taulukon tekoa. Tämän lisäksi ohjeistettiin Ellejä/Elmoja jakson lopussa laskemaan työyhteisön liikuntamäärät yhteen, ja ilmoittamaan ne sekä osallistujamäärät Heikkiselle. Tämä kuitenkin toteutui vain noin puolella osallistujista.

Kampanja-ajan rakennetta haluttiin muuttaa niin, että jaksojen välissä ei ole taukoa. Tällöin myös kesäaika kuului kampanjaan. Tämä tiedostettiin jo suunnitteluvaiheessa, että saattaa olla haastavaa merkitä liikuntamääriä loma-aikoina, mutta koettiin tärkeämmäksi liikunnan jatkuvuus ja säännöllisyys kuin vain lyhyt liikuntaspurtti. Olisikin tärkeää, että liikunta tulisi osaksi jokapäiväistä arkea. Tämän jatkuvuuden takia myös kampanja-aika pidentyi viime vuodesta. Haluttiin myös suunnitella ja toteuttaa liikuntaohjelmia ja -ohjeita, jotka motivoisivat osallistujia jatkamaan kampanjassa mukana loppuun asti. Motivaatio ei välttämättä pysy yllä kampanjan loppuun asti ilman välimotivaatioita, joten motivaattorihjelmat voisivat toimia tässä apuna.

Kampanjajakson teemoja selkeytettiin. Jokaisella jaksolla oli tänä vuonna yksi teema, jota oli tukemassa jakson aikana julkaistu motivaattorihjelma. Jokaisessa jaksossa merkittiin kaikki liikuntakerrat, mutta perehdyttiin hieman tarkemmin yhteen teemaan motivaattorihjelman avulla. Ajatuksena oli myös, että motivoinnin lisäksi lisättäisiin osallistujien tietoutta liikunnan eri osa-alueista näiden ohjelmien kautta. Samalla motivaattorihjelmat toimivat Ellien/Elmojen apuna työyhteisöjen liikuttamisessa.

Vuonna 2013 kampanjaan ei ollut ilmoittautumista, vaan osallistujamäärä oli nähtävissä vasta ensimmäisen jakson tulosten palauduttua Heikkiselle. Tämän vuoden kampanjaan

laitettiin viimeinen ilmoittautumispäivä 31.1.2014.. Tällöin osattiin ennakoida osallistujamäärää. Tässä vaiheessa tulikin ilmi vähäinen osallistujamäärä, ja yritettiin vielä Ellien/Elmojen kanssa sopia tapaamisia, jossa kampanjaa voitaisiin markkinoida. Kuitenkin jälleen huonolla menestyksellä. Kuitenkin ennakoilmoittautuneita kampanjaan tuli 17 työyhteisöä ja ensimmäisen jakson tulosten palaututtua kampanjassa oli mukana 19 työyhteisöä. Tässä tapauksessa ennakoilmoittautumisen koettiin hyödylliseksi, vaikka vähäiselle ilmoittautumismäärälle ei paljoa ollutkaan tehtävissä.

Koska koko kampanjaa suunniteltaessa yhtenä tavoitteena oli saada mukaan mahdollisimman paljon työyhteisöjä, suunniteltiin jo mukana oleville työyhteisöille mahdollisuus ansaita lisäpisteitä. Jos työyhteisö olisi saanut houkuteltua uuden työyhteisön mukaan kampanjaan, he olisivat saaneet +22 pistettä. Ajatuksena tässä oli se, että esimerkiksi sairaalan eri osastot olisivat voineet keskenään jutella kampanjasta ja saada innostettua uuden osaston mukaan kampanjaan.

Viimeisenä kehityskohtana kampanjaa ajatellen nähtiin kampanjan yksityisyys. Edellisessä HYVÄ KUNTO -kampanjassa yksityisyyttä ei oltu huomioitu, ja siitä tulikin palautetta Elleiltä/Elmoilta kampanjan jälkeen. Nyt vuoden 2014 kampanjainfossa ohjeistettiin, että halutessaan kampanjaan voi osallistua niin, että merkitsee itsekseen koko jakson aikana omat liikuntamäärät, ja ilmoittaa ne jakson loputtua työyhteisön Ellille/Elmolle. Tällöin liikuntamäärät eivät olisi kaikkien nähtävissä esimerkiksi kahvihuoneen seinällä, ja he, jotka kokevat liikkuvansa liikaa tai liian vähän suhteessa muihin, voisivat liikkua rauhassa miettimättä, mitä muut ajattelevat.

7.3 Suunnittelu

Kampanjaa mainostettaessa viestintäkanavana käytettiin sähköpostia sekä Lahden kaupungin työntekijöiden yhteistä intranetiä. Yhtenä tämän opinnäytetyön tavoitteena oli saada kampanjaan mukaan mahdollisimman paljon työyhteisöjä. Tapa, jolla tavoitteen saavuttamiseen pyrittiin pääsemään, oli mahdolliset henkilökohtaiset tapaamiset Ellien ja Elmojen kanssa. Kampanjaa markkinoitiin Ellien/Elmojen kautta työyhteisöille, ja Ellejä/Elmoja lähestyttiin sähköpostitse. Heille lähetettiin kampanjainfo sekä mahdollisuus siihen, että heidän työpaikoillaan vierailtaisiin ja kerrottaisiin kampanjasta. Yhteensä

48:lle Ellille/Elmolle lähetettiin sähköpostia, joihin saatiin 13 vastausta. Loppujen lopuksi Ellejä tavattiin ainoastaan seitsemän. Näiden seitsemän Ellin työyhteisöistä lähti kampanjaan mukaan neljä.

7.4 Henkilökohtaiset tapaamiset Ellien kanssa

Ennen kampanjan alkua sähköpostiyhteys saatiin yhteensä 13 Ellin kanssa, joista tavattiin kasvokkain seitsemän. Nämä tapaamiset olivat ennen KUNNOSTA 2014 – kampanjan alkua tai heti kampanjan ensimmäisinä päivinä. Heidän kanssaan käydyistä keskusteluista ilmeni sekä rakentavaa että positiivista palautetta kampanjaan liittyen.

”Tämän vuoden kampanjainfo oli selkeä.”

Positiivista palautetta KUNNOSTA 2014 –kampanja sai kahdelta Elliltä. Toisen mielestä tämän vuoden kampanjainfo ohjeistuksineen oli selkeä ja ymmärrettävä, ja toinen positiivinen palaute koski KUNNOSTA 2014 –kampanjan yksityisyysmahdollisuutta. Tämän vuoden kampanjassa osallistujilla oli mahdollisuus merkitä liikuntamäärät henkilökohtaisesti ja ilmoittaa ne kampanjajakson päätyttyä Ellille. Edellisessä kampanjassa yksityisyyden mahdollisuutta ei ollut.

Rakentavaa palautetta kampanja sai hieman enemmän. Tällainen palaute tuli lähinnä niiltä Elleiltä, joiden työyhteisö ei lähtenyt mukaan kampanjaan.

”Liikuntamäärien merkitseminen paperille on vanhanaikaista, eikä sen takia motivoi.”

Keskusteluissa tuli ilmi kampanjan vanhanaikaisuus liittyen liikuntamäärien merkitsemiseen paperille. Toivottiin, että liikuntamäärät voitaisiin merkitä johonkin sähköiseen järjestelmään, josta työyhteisön liikkumista olisi mukavampi seurata ja se motivoisi enemmän. Myös toisten kampanjassa mukana olevien työyhteisöjen liikuntamääriä voisi katsella sähköisestä palvelusta jaksojen aikana. Yhtenä ehdotuksena sähköiselle järjestelmälle voisi olla HeiaHeia –palvelu.

Muutama palaute koski kampanjan ajankohtaa. Ellin mielestä KUNNOSTA 2014 –kampanja alkoi liian pian viime kampanjana jälkeen (HYVÄ KUNTO loppui 31.10.2013 ja KUNNOSTA alkoi 1.2.2014), eikä heidän työyhteisö sen takia lähde mukaan uuteen kampanjaan. Yksi Elli puolestaan kertoi, että he eivät lähde mukaan tähän liikuntakampanjaan, koska he ovat jo osallisena Lahden kaupungin järjestämässä Liik-kumo-hankkeessa. Kyseisestä liikuntahankkeesta, joka menee päällekkäin kampanjan kanssa, en ollut ennen kuullutkaan, enkä siksi osannut Ellille selittää tätä päällekkäisyyttä.

”Meidän työporukassa ahkerat liikkuvat jo ja laiskat eivät liiku motivoinnillakaan. Ahkeria liikkujia liikuntamäärien merkitseminen ei motivoi.”

Kaksi Ellien palautetta liittyi heidän työyhteisöihin. Yksi Elli oli sitä mieltä, että heidän henkilöstöstään osa liikkuu ja osa ei liiku, vaikka miten yrittäisi motivoida. Ja hän koki, että jo aktiivisesti liikkuvia ei liikuntamäärien merkitseminen motivoi, vaan päinvastoin se saattaisi tappaa heidän motivaationsa liikuntaa kohtaan. Tämä työyhteisö tuntui siis selvästi jakaantuneelta. Suurena haasteena onkin järjestää sellaista liikunta- tai muuta tyky-toimintaa työyhteisöille, millä saataisiin kaikenlaiset ihmiset innostumaan liikunnasta. Toinen Elli-palaute koski isoja työyhteisöjä. Heidän yhteisössä ihmiset työskentelevät eri toimipisteissä, joten henkilöstöä olisi vaikea saada kampanjaan mukaan. Hänelle kyllä kerroin, että kaikkien ei ole pakko osallistua kampanjaan ja jokainen voi merkitä liikuntansa itsekseen ja ilmoittaa ne jakson lopussa Ellille. Hän ehkä kuitenkin koki, että yhteisöllisyys ja sosiaalinen tuki jäisi puuttumaan heidän työyhteisöltään, mikäli he kampanjaan osallistuisivat, ja niin he päättivät jäädä kampanjan ulkopuolelle.

Edellä mainituista rakentavista palautteista on hyötyä, kun suunnitellaan mahdollista liikuntakampanjaa vuodelle 2015.

8 Tuotos

KUNNOSTA 2014 –kampanja (liite 1) on tarkoitettu Lahden kaupungin työyhteisöille. Kampanjan tarkoituksena on motivoida työntekijöitä liikkumaan niin vapaa-ajalla kuin työaikaanakin. Motivoinnin keinoina on käytetty liikuntakertojen ylösmerkitsemistä (joko julkisesti tai henkilökohtaisesti), työyhteisöjen välistä kisailua sekä kampanjajakson eri aiheisiin liittyviä kuntoiluvinkkejä ja –ohjeita.

8.1 KUNNOSTA 2014

Kampanjan nimi on KUNNOSTA 2014. Kampanja on jaettu kolmeen jaksoon, joiden nimet ovat: VAHVISTA, JAKSA ja HUOLLA. Kampanjan ajan jokaisesta 15 minuutin kestoisesta liikuntasuorituksesta saa merkitä yhden viivan työyhteisön yhteiseen liikuntataulukkoon (liite 2) tai jokaisen omaan henkilökohtaiseen taulukkoon, joka palautetaan jakson lopussa työyhteisön Ellille/Elmolle. Jakson loputtua Elli/Elmo laskee yhteen koko työyhteisön liikuntamäärät (viivojen määrä) ja lähettää tulokset Heikkiselle, josta ne kulkeutuvat minulle koottavaksi. Liikuntamäärät suhteutetaan osallistujamäärään ja lasketaan jokaiselle työyhteisölle keskiarvo yhden henkilön liikuntamäärästä. Näiden keskiarvojen mukaan työyhteisöt järjestetään arvojärjestykseen ja pisteytetään ennalta laaditun taulukon mukaisesti (liite 1). Kolmen jakson jälkeen pisteet lasketaan yhteen ja voittajat saadaan selville. Kampanjassa on myös jaossa lisäpisteitä parhaiten edellisestä jaksosta tulostaan parantaneille työyhteisöille. Motivaattoripalkinto on myös jaossa sellaiselle työyhteisölle, joka saa uuden työyhteisön mukaan kampanjaan. Tällaisia ei kuitenkaan yhtään tullut. Kolme eniten liikkunutta työyhteisöä palkitaan liikuntapasseilla ja voittaja saa vielä fruit-boxin toimitettuna työpaikalle kerran viikossa kuukauden ajan.

8.1.1 Kampanjan 1. jakso: VAHVISTA

VAHVISTA-jakso aloitti kampanjan 1.2.2014. Kampanjan teemana oli lihaskuntoharjoittelu. Kampanjan aikana valmistettiin oman kehon painolla tehtävän motivaattoriohjelma, joka lähetettiin Ellien/Elmojen kautta kampanjassa mukana oleville työyhteisöille (liite 3). Ohjelma laitettiin myös intranettiin, jotta siitä voisivat halutessaan hyötyä muutkin kaupungin työntekijät. VAHVISTA-jakso loppui 30.4. ja Ellien/Elmojen piti

lähettää työyhteisön yhteen kootut liikuntamäärät liikuntapalveluille 7.5. Toukokuussa tulokset koottiin yhteen, ja pisteytettiin työyhteisöt järjestykseen. Tulosten laskeminen oli aikaa vievää hommaa. Tätä yritettiin ennakoida ja välttää tämä tekemällä valmiit liikuntataulukot ja ohjeistamalla Ellejä/Elmoja laskemaan työyhteisöjen liikunnat yhteen. Kuitenkin vain osa työyhteisöistä osasi tämän toteuttaa muutamien ohjeistusten jälkeen.

8.1.2 Kampanjan 2. jakso: JAKSA

Toinen jakso, JAKSA, alkoi heti ensimmäisen perään 1.5.. Kampanjaa suunniteltaessa haluttiin, että jaksojen välissä ei ole taukoa, vaan liikunta kampanjan aikana olisi jatkuvaa ja säännöllistä. JAKSA-jaksossa teemana oli kestävyyskunto, ja työyhteisöille tehtiin motivaattorihjelmaksi ytimekkäät ohjeet sauvakävelyn tekniikasta. Mukaan liitettiin Lahden kaupungin kartta, jossa näkyy kaupungissa kulkevat sauvakävelyreitit (liite 4). Toisen jakson aikana julkaistiin tulokset ensimmäisestä jaksosta. Tämä jakso saattoi työyhteistöistä tuntua haastavalta, koska ajankohta osui monien kesälomiin. Tämä päätös tehtiin kuitenkin tietoisesti, koska liikunnan pitäisi olla luonnollinen osa myös lomaaikojä. Ja kaikilla osallistujillahan oli mahdollisuus merkitä liikunnat henkilökohtaisesti ja ilmoittaa ne työyhteisön Ellille/Elmolle jakson loputtua. Toinen jakso päättyi 31.7. ja tulokset piti olla toimitettuina liikuntapalveluille 6.8..

8.1.3 Kampanjan 3. jakso: HUOLLA

Viimeinen ja kolmas HUOLLA-jakso alkoi 1.8. Edellisen jakson kaikki tulokset eivät tulleet ajallaan, joten tulosten koonti viivästyi ja myös kahden jakson jälkeiset yhteen laskettujen tulosten julkaisu viivästyi. Tähän varmaankin oli syynä mahdollisten kesälomien jatkuminen elokuulle. Viimeisen jakson teemana on lihashuolto, ja tässä jaksossa motivaattorihjelmassa olikin venyttelyohjeita (liite 5). Ohjeet sisälsivät dynaamisia ja staattisia venytyksiä. Ajatuksena motivaattorihjelmia laatiessa oli, että kaikki kolme ohjelmaa/ohjetta voisi suorittaa kerralla, ja tuloksena olisi monipuolinen treeni; alkuun dynaamiset venytykset, sitten lihaskuntoharjoittelua ja/tai sauvakävelyä ja lopuksi staattisia venytyksiä. Tulokset olivat tasaisia kahden edellisen jakson jälkeen, joten tämän jakson liikkumisilla oli suuri vaikutus liikuntakampanjan kisailun lopputuloksiin.

8.2 Ellien/Elmojen arviointi KUNNOSTA 2014 -kampanjasta

Liikuntakampanjaa arvioidessa käytettiin avuksi Elleiltä kerättyä palautetta viimeisen kampanjajakson aikana. Ensimmäisen kerran heille lähetettiin palautekysely (liite 6) syyskuun Elli-postin mukana. Postin lähettäminen myöhästyi aikataulusta, jolloin myös palautteiden palautusaika lyheni muutamaksi päiväksi. Vastauksia tuli siis tässä vaiheessa vain muutama. Myöhemmin lähetettiin kampanjassa mukana olleille Elleille erikseen palautelomake. Palautetta ei kuitenkaan saatu toimitettua kaikille Elleille teknisistä ongelmista johtuen. Loppujen lopuksi palautteita kertyi seitsemän kappaletta (n=7).

Palautekyselyn ensimmäisessä kohdassa kysyttiin osallistujien motivoituneisuutta kampanjaa kohtaan: ”Motivoiko kampanja teidän työporukkaa liikkumaan?”. Kolme palautekyselyyn vastanneista Elleistä vastasi, että heidän työyhteisönsä oli liikkunut kampanjan aikana enemmän kuin aikaisemmin. Kolme heistä liikkui saman verran kuin aikaisemmin. Yksi vastaajista sanoi, että vain muutama työntekijä liikkui enemmän. Kukaan ei vastannut kampanjan vaikuttaneen kielteisesti heidän liikuntamääräänsä.

Seuraava kysymys liittyi myös motivaatioon : ”Jos olitte motivoituneita liikkujia, niin miksi?”. Tähän kysymykseen oli mahdollista valita enemmän kuin yksi vaihtoehto. Kaksi Elliä vastasi, että kampanja motivoi liikkumaan ja kaksi vastasi myös, että työporukka motivoi toisiaan liikkumaan. Viidessä vastauksessa motivaatio löytyi liikunnan ilosta. Yksikään työyhteisö ei kokenut palkintoa motivoivaksi.

Kysymys 2a oli seuraavanlainen: ”Koittako motivaattorit hyödyllisiksi?”. Viisi Elliä sanoi, että motivaattorihjelmista oli pientä hyötyä. Yksi Elli koki motivaattoreiden olevan jokseenkin hyödyllisiä, ja myös yksi Elli sanoi, että motivaattorit olivat erittäin hyödyllisiä. Kukaan ei kokenut, että motivaattorit olisivat olleet hyödyttömiä.

2b kysymys oli avoin kysymys, johon oli vastattu kahdessa palautteessa. Kysymys oli: ”Jos ette kokeneet motivaattoreita hyödyllisiksi, niin miksi?”. Ensimmäinen vastaus: ”Valitettavasti annettuja ohjeita ei ehtinyt käydä osastolla yhdessä läpi, vaan ne on laitettu vaan esille.” ja toinen vastaus: ”Kampanjassa ei tullut mitään uutta. Työntekijöiden keski-ikä on 52-vuotta.”

Kysymys numero kolme oli seuraavanlainen: ”Oliko kampanjan voittajalle luvattu palkinto motivoiva?” ja siihen oli kaksi vastausvaihtoehtoa: Kyllä ja Ei. Avoin vastauskohdasta oli jätetty ei-vastauksen antajille. Kyllä-kohdan valitsi kolme ja Ei-kohdan neljä. Yksi vastaajista valitsi molemmat kohdat, yksi ei vastannut kysymykseen mitään ja avoimia vastauksia tuli kaksi. Avoimet vastaukset olivat seuraavanlaiset: ”Henkilökohtainen palkinto olisi mehevämpi” ja ”Palkinto ei ollut tiedossa riittävän ajoissa. Palkinnoksi ehdotetaan esim. kylpylälomaa.”

Seuraavassa kysymyksessä tiedusteltiin mielipiteitä kampanjan kestosta: ”Oliko kampanja-aika sopivan mittainen”. Kolmen vastaajan mielestä kampanja-aika oli sopivan mittainen ja neljän vastaajan mielestä kampanja-aika oli liian pitkä. Yksi avoinvastaus tuli tähän kysymykseen: ”Kampanja aika voisi olla vaikka maksimissaan kolme kuukautta, sillä innostuksen ylläpitäminen haasteellista ja muistutteleminen ”viivojen vetelemisestä”. Olisi myös parempi, ettei kampanja olisi kesälomakuukausina, koska jälkikäteen kertojen merkkäminen vaivalloista.”

Viides kysymys oli: ”Osallistuisitteko tulevaisuudessa samankaltaiseen liikuntakampanjaan, jos tällainen järjestettäisiin uudestaan?”. Viisi henkilöä osallistuisi uudestaan, yksi ei vastannut ja yksi vastasi vaihtoehtojen ulkopuolelta ”ehkä”. Kysymys sai kaksi avointa vastausta: ”Konkreettista toimintaa enemmän, houkuttelevammat palkinnot, eri ryhmät kilpailuun osallistuville (esim. istuma/seisomatyö) eli tasapuolisemmat olosuhteet.” ja ”Rasteja on melko tylsä laittaa, vaikka toisaalta motivoikin ☺.”

Palautelomakkeen viimeisessä eli kuudennessa kohdassa oli mahdollisuus antaa kehitysideoita kampanjaan. Kuudessa lomakkeessa oli kirjattu kehitysideoita.

”Paljon liikkuvia henkilöitä voisi palkita jotenkin.”

Kolme kehitysideaa liittyivät kampanjan palkintoon. KUNNOSTA 2014 –palkinto ei tuntunut osallistujista motivoivalta. Palkinnon pitäisi olla houkuttelevampi sekä kampanjan aikana voisi olla jaossa välietappipalkintoja. Yksi ehdotus oli myös varteenotettava; paljon liikkuvia henkilöitä voisi palkita erikseen. Lisäksi palkinnoksi ehdotettiin

taukojumpavälineitä, joista liikuntakampanjan jälkeen hyötyisi koko työyhteisö. Tämähän on loistava ehdotus!

Kehitysideoissa oli muutamia yleisiä parannusehdotuksia liikuntakampanjaan: merkinnän saisi vasta puolen tunnin kestoisesta liikunnasta eikä 15 minuutin kestoisesta suorituksesta, kampanja-ajan pitäisi olla lyhyempi ja kesä-aikana merkintöjä ei tarvitsisi tehdä. Lisäksi toivottiin enemmän väliaikatiedotteita sekä yhteisiä kannustustapahtumia, joilla motivoitaisiin pysymään mukana kampanjassa loppuun asti.

”Miten saisi motivoitua ne, jotka eivät liiku? Itse liikun ja helppo laittaa rasteja, kun niitä joka tapauksessa tulee. Ehkä tämä jotain ajatusta herättää myös niille, jotka eivät osallistuneet kampanjaan.”

Tämä edellä mainittu kommentti olisi hyvä ottaa huomioon seuraavaa kampanjaa suunnitellessa. Liikkumattomien motivointi on erittäin haastavaa. Eri tahojen on mahdollista luoda liikunnallisia toimia, mutta jokaisen on kuitenkin itse löydettävä oma motivaatio liikkumiseen.

9 Pohdintaa

Tämän opinnäytetyön tuotoksena syntyi KUNNOSTA 2014 –liikuntakampanja Lahden kaupungin työntekijöille. Liikuntakampanja on osa kaupungin työyhteisöiden vertaisliikuntatoimintaa, jolla pyritään edistämään kaupungin työntekijöiden työhyvinvointia liikunnan avulla. Jokaisessa työyhteisössä on vertaisohjaaja nimeltä Elli tai Elmo. Tässä kappaleessa pohditaan KUNNOSTA 2014 –kampanjan vahvuuksia sekä heikkouksia ja annetaan kehitysehdotuksia mahdollisen seuraavan kampanjan järjestämiseen.

9.1 Kampanjan vahvuudet

KUNNOSTA 2014 –kampanja oli selkeä. Jokaisella kampanjajaksolla oli yksi teema, joka näkyi motivaattorihjelmissä. Teemat olivat lihaskuntoharjoittelu, kestävyysharjoittelu ja kehonhuolto. Myös valmiit taulukot, joihin merkittiin liikuntamäärät, selkeyttivät

niin merkitsemistä kuin tulosten laskemista. Lisäksi valmiit taulukot vähensivät Ellien/Elmojen työmäärää.

Motivaattorihjelmat (lihaskunto-ohjelma, sauvakävelyvinkki ja venyttelyohjelma) olivat uutena asiana liikuntakampanjassa. Motivaattorihjelmat tukivat jaksojen teemoja, ja niiden kautta osallistujat saivat vinkkejä omaan liikkumiseensa. Ohjelmat toimivat myös motivoinnin keinoina liikunnan harrastamiselle, ja kaikki kolme ohjelmaa yhdistettyinä luovat monipuolisen harjoitusohjelman. Palautekyselyistä nähdään, että Ellit/Elmot kokivat motivaattorihjelmista olevan pientä hyötyä. Hieno asia, jos edes muutama on saanut näistä itselleen jotakin uutta harjoitteluunsa.

Niin kuin Ellien/Elmojen palautekyselyistä käy ilmi, muutamien työyhteisöjen henkilökunta liikkui enemmän kampanjan aikana. Jos kampanjan avulla on saatu edes muutama henkilö innostumaan liikunnasta, on sekin jo hieno tulos. Lisäksi suurin osa kyselyyn vastanneista oli sitä mieltä, että osallistuisi uudestaan vastaavanlaiseen liikuntakampanjaan, jos sellainen tulevaisuudessa järjestettäisiin. Tästä voidaan päätellä, että KUNNOSTA 2014 –kampanja on ollut heidän mielestään mieluista.

Työhyvinvointia edistettäessä liikunnan avulla olisi tärkeää, että liikunta saataisiin osaksi arkea (Virolainen 2012, 168). Tämä tavoite heijastui myös KUNNOSTA 2014 - liikuntakampanjaan. Kampanja sijoittui ajalle 1.2.-31.10.2014 eikä kampanjassa ollut taukoja. Palautteiden mukaan kampanja aika oli pitkä ja loma-aika oli haastava osallistujille, mutta mahdollisesti sillä saatiin liikunta osaksi jokapäiväisiä toimia.

Tämän vuoden kampanjassa jokaisella oli mahdollisuus merkitä liikuntamääränsä yksityisesti. Kyseinen toive tuli ilmi HYVÄ KUNTO 2013 –kampanjaan osallistuneiden Ellien palautteesta. KUNNOSTA 2014 –kampanjassa jokaisella oli mahdollisuus kirjata yksityisesti ylös omat liikuntamääränsä ja ilmoittaa ne jakson loputtua työyhteisön Ellille/Elmolle, joka kokosi kaikkien liikuntamäärät yhteen. Tämä uudistus sai kiitosta Ellien/Elmojen kanssa käydyissä keskusteluissa.

9.2 Kampanjan heikkoudet

KUNNOSTA 2014 –kampanjaan ei tänä vuonna saatu sen enempää osallistujia kuin edelliseenkaan kampanjaan. Tapa, jolla osallistujia pyrittiin saamaan kampanjaan mukaan, oli henkilökohtaiset tapaamiset työyhteisön Ellien/Elmojen kanssa. Heitä lähestyttiin sähköpostitse ja ehdotettiin pikaista tapaamista heidän työpaikoillaan. Tämä osoittautui tehottomaksi, sillä vain muutama vastasi sähköpostiin ja harva suostui tapaamiseen. Niukka vastausten määrä kertoo joko vähäisestä kiinnostuksesta kampanjaa kohtaan pelkän kampanjainfon perusteella tai sähköpostin huonosta soveltuvuudesta tapaamisten järjestämiseen. Ellien/Elmojen kanssa ei ollut mahdollisuutta olla puhe- linyhteydessä, vaan ainoa lähestymistapa oli sähköpostiyhteys.

Kampanja-aika KUNNOSTA 2014 –kampanjassa oli liian pitkä, mikä tuli ilmi myös kampanjaan osallistuneiden Ellien/Elmojen palautteista. Motivaatiota oli vaikea ylläpitää kolmen kampanjajakson ajan eli yhteensä yhdeksän kuukautta. Kesäaika oli myös haastava osallistujille; jotkut kokivat loma-aikana liikuntamäärien merkkäämisen työlääksi. Tämä päätös tehtiin kuitenkin tietoisesti kampanjan ajankohtaa ja jaksotuksia suunnitellessa, sillä työhyvinvointia edistettäessä liikunnan avulla on tärkeää, että liikunta on osa jokapäiväistä arkea (Virolainen 2012, 168).

Vaikka palautekyselyiden mukaan liikunnan ilo ja työkavereiden innostus olivat yleisimpiä syitä liikkumiseen, pitäisi kampanjan voittajalle luvattu ulkoinen palkinto olla houkuttelevampi. Liikuntakortit ja tuoreet hedelmät eivät olleet tarpeeksi motivoivia. Heikkoutena tässä nähtiin myös se, että palkinto ei ollut tiedossa heti kampanjan alkessa. Palautteissa ehdotettiin palkinnoksi esimerkiksi kylpylälomaa, mutta siihen eivät olisi resurssit riittäneet.

Rakentavana palautteena Ellien/Elmojen palautekyselystä tuli toive, että kampanjassa huomioitaisiin työyhteisön osallistujamäärä. Tämä toive on kuitenkin jo KUNNOSTA 2014 –kampanjassa toteutunut, koska kampanjan tuloksia laskiessa yhtenä oleellisempaan osana on suhteuttanut työyhteisön liikuntamäärät osallistujamäärään, jotta tulokset ovat vertailukelpoisia. Heikkoutena tässä ehkä onkin puutteellinen kampanjainfo, jossa kyseistä asiaa ei ollut ilmaistu tarpeeksi selkeästi.

9.3 Kampanjan kehitysideat

KUNNOSTA 2014 –kampanja oli perinteinen liikuntakampanja, jossa motivoitiin työyhteisön jäseniä liikkumaan. Tapa, jolla liikuntamääriä seurattiin on kuitenkin nykypäivänä hieman vanhanaikainen, mikä vei joidenkin osallistujien motivaatiota. Tämä ilmeni myös Ellien/Elmojen palautekyselystä. Ellit/Elmot ehdottivat vaihtoehtoiseksi merkintätavaksi jotain sähköistä järjestelmää (esimerkiksi HeiaHeia), josta olisi nähtävissä myös muiden kampanjassa mukana olevien työyhteisöjen liikuntamäärät. Tämä voisi myös pitää yllä motivaatiota pidempään. Ellit/Elmot ehdottivat myös toisenlaista vaihtoehtoa liikuntamäärien merkitsemiseksi: vasta 30min liikuntasuorituksesta saisi yhden merkinnän taulukkoon, eikä jokaisesta 15min suorituksesta.

Yksi oleellinen osa työpaikkaliikunnan tehokkuuden ja suunnitelmallisuuden toteutumisesta on esimiesten ja muiden johtohenkilöiden hyvä esimerkki henkilöstölle. Kun johtoporras on sitoutunut toimintaan, on henkilöstön helpompi omaksua liikunnalliset toimet. (Helajärvi 2014, 12.) Tätä esimiesten sitouttamista Ellit/Elmot –toimintaan voisi kehittää. Liikuntakampanjassa esimiehet olisivat mukana kampanjassa niin liikkuen kuin innostaen. Kun esimiesasemassa oleva henkilö tulisi pyörällä päivittäin töihin ja merkitsisi työmatkaliikunnan kampanjan liikuntataulukkoon, saattaisi se luoda innostusta sekä uskoa mahdolliseen elämäntapamuutokseen jokaisen omalla kohdalla.

Liikuntakampanjan ajankohtaa suunniteltaessa pitäisi ottaa huomioon mahdolliset muut liikunnalliset tempaukset ja toimet. KUNNOSTA 2014 –kampanjan kanssa samanaikaisesti oli käynnissä Lahden kaupungin järjestämä Liikkumo-hanke, joka oli myös suunnattu kaupungin työyhteisöille. Muutamat työyhteisöt eivät halunneet lähteä mukaan liikuntakampanjaan, koska he olivat jo mukana edellä mainitussa Liikkumossa. Erilaisiin liikunnallisiin toimiin saataisiin enemmän osallistujia, jos ne järjestettäisiin eriaikaisesti.

Lisäksi liikuntakampanjaa suunniteltaessa ja järjestettäessä pitäisi pohtia tarkemmin tapaa, jolla kampanjaa markkinoidaan, ja josta myöhemmin tiedotetaan osallistujia. KUNNOSTA 2014 –kampanjassa ongelmana oli tiedon kulkuvälineeksi valittu sähköposti. Ellit/Elmot eivät vastanneet heille lähetettyihin sähköposteihin. Toisena tiedo-

tuskanavana käytettiin Lahden kaupungin sisäistä intranetiä, jonne on pääsy kaupungin työntekijöillä. Kaikki tiedotteet, motivaattoriohjelmat sekä tulokset ilmoitettiin Elleille/Elmoille sähköpostitse sekä intranettiin. On mahdollista, että kaikki Ellit/Elmot eivät olleet tietoisia KUNNOSTA 2014 –kampanjasta sen alkaessa, koska sähköpostivastauksia kaikilta ei saatu. Seuraavan kampanjan markkinointia ajatellen voisi pohtia sellaista vaihtoehtoa, että kampanjasta mentäisiin kertomaan suoraan Ellien/Elmojen työpaikoille. Markkinointiin ei tarvittaisi sen kummempia etukäteen sovittuja tapaamisaikoja, vaan työyhteisöt saisivat pikaisella käynnillä tarpeellisen infon kampanjaa koskien. Tämän ansiosta myöhempi tiedotus sähköpostin välityksellä saattaisi olla paljon tehokkaampaa, kun Ellejä/Elmoja on jo lähestytty kasvokkain.

KUNNOSTA 2014 liikuntakampanjan palkinnot (fruit-boxi ja liikuntapassit) eivät olleet Ellien/Elmojen mielestä riittävän motivoivia. Palautekyselyn kehitysideoissa ehdotettiin palkinnoksi esimerkiksi kylpylälomaa, mutta siihen eivät resurssit tulevaisuudessaakaan taida riittää. Toinen palkintoehdotus oli taukoliikuntavälineistö (keppejä, kuminauhoja tai jumppapalloja), joilla liikunnan järjestäminen olisi helpompaa kampanjan jälkeenkin. Henkilökohtaisia palkintoja voisi myös olla jaossa kunkin työyhteisön aktiivisimmalle liikkujalle, mikä saattaisi motivoida henkilöstöä liikkumaan entistä aktiivisemmin. Palautekyselyä analysoitaessa tuli ilmi ristiriita osallistujien sisäisen ja ulkoisen motivoinnin välillä. Kyselyssä kysyttiin, mikä motivoi teidän työyhteisöänne liikkumaan. Tähän suurin osa vastasi, että liikunnan ilo. Kuitenkin lähes kaikissa kehitysideoissa mainittiin, että kampanjan palkinto ei ollut riittävän motivoiva. Liikunnan tulisi olla lähtöisin jokaisen sisäisestä motivaatiosta, eikä ulkoisista palkinnoista. Kampanjassa mukana pysymiseen voisi olla apuna jokin ulkoinen motivaattori; esimerkiksi edellä mainitun ehdotuksen mukainen taukoliikuntavälineistö.

9.4 Johtopäätökset

Työhyvinvoinnin edistämisen keinojen pitäisi olla pitkäjänteisiä ja suunnitelmallisia. Kuitenkaan pelkällä pitkäkestoisella liikuntakampanjalla ei saada toivottua tulosta aikaiseksi. Enemmänkin Elli/Elmo –toiminnan tulisi olla suunnitelmallisempaa, jatkuvampaa ja liikuntakampanja voisi olla pienempänä osana tätä toimintaa. Pelkällä liikunta-

kampanjalla ei saada aikaan pysyviä tuloksia työhyvinvoinnin kannalta, vaan se on yksi työkalu työhyvinvoinnin edistämiseen.

On hieno idea, että työyhteisöillä on liikunnalliset viestinviejät Ellit/Elmot, ja että heille luodaan työkaluja, esimerkkinä KUNNOSTA 2014 –liikuntakampanja. Kuitenkin KUNNOSTA 2014 -liikuntakampanjaa markkinoitaessa tuli ilmi, että mielenkiinto oli vähäistä kyseistä kampanjaa kohtaan. Tämän huomasi siitä, että Ellit/Elmot eivät vastanneet sähköposteihin kampanjan alkuvaiheessa eivätkä läheskään kaikki työyhteisöt lähteneet mukaan kyseiseen kampanjaan. Tästä ei kuitenkaan voida päätellä sitä, etteikö kampanja ollut tarpeeksi houkutteleva tai voisiko ongelma ollakin muussa Elli/Elmo –toiminnassa. Voihan olla, että työyhteisöissä on epäselvää, mitä kyseinen toiminta pitää sisällään. Siitä johtuen heidän on vaikea lähteä mukaan yksittäiseen liikuntakampanjaan. Seuraavaa kampanjaa järjestettäessä olisikin hyvä pohtia, onko Elli/Elmo –toiminta tarpeeksi selkeää ja organisoitua, jolloin työpaikkaliikunnan eri muodot ovat hyödynnettävissä.

Elli/Elmo –toiminnan ihannetilanne olisi sellainen, että kaikissa kaupungin työyhteisöissä olisi liikuntavastaava (Elli/Elmo) ja hänellä yhteyshenkilö kaupungin liikuntapalveluista. Liikuntavastaavan tavoitteena olisi järjestää työyhteisölleen sellaista toimintaa, joka tukisi heidän työhyvinvoinnin edistämistä liikunnan avulla. Kaupungin liikuntapalvelut voisivat antaa erilaisia työkaluja ja ehdotuksia liikuntavastaavan hyödynnettäväksi. Liikuntakampanja ei välttämättä sovi kaikille työyhteisöille, vaan muutkin työpaikkaliikunnan muodot olisivat hyödynnettävissä. Kaupungin työntekijöitä on kuitenkin noin 6000, ja olisi tärkeää, että mahdollisimman suuri joukko saataisiin liikkumaan työhyvinvoinnin edistämisen kannalta.

Liikuntakampanjat voisivat olla pienemmässä mittakaavassa järjestettyjä. Kampanjat kohdistettaisiin vain päiväkodeille, sairaalan eri osastoille tai yhden työyhteisön sisäiseksi toiminnaksi. Oli sitten kyseessä jalkojensa päällä työpäivät viettävä koulun keittäjä tai työtuolissaan päivät istuva kaupungin toimistotyöntekijä, on heidän työnsä vaikea sijoittaa samaan liikuntakampanjaan. Kun työntekijät ovat suurin piirtein samassa asemassa samoine työnkuvineen, ovat esimerkiksi taukoliikunnan määrät realistisempia. Myös

liikunta-alan ammattilaisen on helpompaa kohdentaa liikunnallisia toimia (esimerkiksi liikuntakampanjoita) henkilöille, joiden työnkuva ja –ympäristö ovat samankaltaisia.

Nykypäivänä kilpailu kasvaa hyvistä työpaikoista sekä hyvistä työntekijöistä. Työntekijät ovat mielellään osallisena sellaisessa työyhteisössä, joka motivoi ja antaa mahdollisuuksia huolehtia myös itsestään työn ohella. Toisaalta myös työpaikat valitsevat mielellään henkilöstöönsä sellaisia, joilla on hyvä työkyky. Hyvään työkykyynhän kuuluu henkinen ja fyysinen hyvinvointi (Työhyvinvointisäätiö). Tällaisen kilpailun keskellä niin työntekijöiden kuin työnantajienkin olisi tärkeä huolehtia laadukkaasta työhyvinvoinnista.

9.5 Jatkotutkimusmahdollisuudet

Kuten tässä opinnäytetyössä on todettu, on tiedonkululla suuri merkitys. KUNNOSTA 2014 –liikuntakampanja jäi tehottomaksi heikon tiedottamisen ja markkinoinnin takia. Ellejä/Elmoja kutsutaan liikunnallisiksi viestinviejiksi, mutta miten mahtaa viesti kulkea, jos tiedotus ei ole kunnossa. Jatkotutkimusmahdollisuudeksi ehdotettaisiinkin tiedonkulun kehittämistä Elli/Elmo –toimintaan.

Toisena haasteena tässä opinnäytetyössä oli liikkumattomien motivointi: Miten motivoita heitä, jotka eivät liiku? KUNNOSTA 2014 –kampanjassa liikkuiivat he, jotka liikkuvat jo muutenkin. Millaisia keinoja liikkumattomien motivointiin voitaisiin käyttää? Tähän kysymykseen saatettaisiin saada ratkaisu hyödyntäen Elli/Elmo –toimintaa.

Lähteet

Aalto, R. 2006. Työelämän selviytymisopas. WSOYpro/Docendo Sport. Jyväskylä.

Heikkinen, H. 2013. Elli-vuosi 2013 ja HYVÄ KUNTO -kampanja. Lahden kaupunki, Sivistystoimiala, Liikuntapalvelut. PDF-tiedosto.

Heikkinen, H. 30.10. 2013. Terveysliikuntasuunnittelija. Lahden kaupunki, Sivistystoimiala, Liikuntapalvelut. Sähköposti.

Heikkinen, H. 4.9. 2014. Terveysliikuntasuunnittelija. Lahden kaupunki, Sivistystoimiala, Liikuntapalvelut. Sähköposti.

Helajärvi, H. 2014. Työssä jaksamisella tulosta. Liikunnan ammattilainen. 5/2014. s. 12-13.

Holm, Jaana. 2010. Ihmisten kohtaaminen ja arvostava vuorovaikutus - vertaisryhmätoiminnan kulmakivi. Teoksessa Laatikainen, T. (toim.) Vertaistoiminta kannattaa. SOLVER palvelut Oy. s. 51.59.

Husman, P. & Rautio, M. 2010. Työikäisen terveyden edistäminen – esimerkkejä työmenetelmistä ja toimintamalleista. Teoksessa Pietilä, A. (toim.) Terveyden edistäminen: teorioista toimintaan. WSOY. Helsinki. s. 165-190.

Huuska, M. & Wallen, S. 2006. Liikuntakampanjat. Teoksessa Aura, O. & Sahi, T. (toim.) Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Edita Prima Oy. Helsinki. s. 186-214.

Jokela, H. 2006. Liikuntatapahtumat. Teoksessa Aura, O. & Sahi, T. (toim.) Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Edita Prima Oy. Helsinki. s. 191-196.

Kukkonen, R., Hanhinen, H., Cedercreutz, G. & Rauas, S. Ryhmäliikunta toimistotyöntekijöiden työkyvyn tukena. Teoksessa Korhonen, O., Kukkonen, R., Louhevaara, V. & Smolander, J. (toim.) Liikunnasta työkykyä ja hyvinvointia – Periaatteita ja käytännön esimerkkejä. Työterveyslaitos. Helsinki. S. 130-133.

Kuntoutussäätiö. Mitä ovat työkyky ja TYKY-toiminta?. Luettavissa:

http://www.kuntoutussaatio.fi/kuntoutuspalvelut/vanhatkuntoutuspalvelut/usein_kysyttya/mita_ovat_tyokyky_ja_tyky-toiminta. Luettu: 16.9.2014.

Lahden kaupunki. Elli-toiminnan malli. Word-tiedosto. Ei julkinen tiedosto.

Lahden kaupunki. Lahden kaupungin liikuntapalvelut. Luettavissa:

<http://www.lahti.fi/liikuntapalvelut>. Luettu: 9.9.2014.

Laimio, A. 2010. Vertaistoiminta – kokemuksellista vuorovaikutusta. Teoksessa Laatikainen, T. (toim.) Vertaistoiminta kannattaa. SOLVER palvelut Oy. s. 9-19.

Louhevaara, V. 1995. Liikunta osana työkykyä ylläpitävää toimintaa. Teoksessa Korhonen, O., Kukkonen, R., Louhevaara, V. & Smolander, J. (toim.) Liikunnasta työkykyä ja hyvinvointia – Periaatteita ja käytännön esimerkkejä. Työterveyslaitos. Helsinki. S. 14-18.

Louhevaara, V. & Perkiö-Mäkelä, M. 2000. Miten liikunta on esillä työelämässä?. Teoksessa Miettinen, M. (toim.) Haasteena huomisen hyvinvointi – Miten liikunta lisää mahdollisuuksia?. Liikunnan ja kansanterveyden edistämissäätiö (LIKES). S. 243-270.

Miettinen, M. & Vuori, I. 2000. Kuinka tärkeää liikunta on terveydelle ja toimintakyvylle?. Teoksessa Miettinen, M. (toim.) Haasteena huomisen hyvinvointi – Miten liikunta lisää mahdollisuuksia?. Liikunnan ja kansanterveyden edistämissäätiö (LIKES). S. 91-122.

Nupponen, R. 2011. Liikunta ja koettu hyvinvointi. Teoksessa Fogelholm, M., Vuori, I. & Vasankari, T. (toim.) Terveysliikunta. 2. uudistettu painos. Kustannus Oy Duodecim. S. 43-56.

Nupponen, R. & Paronen, O. 2011. Terveiden ja liikunnan edistäminen. Teoksessa Fogelholm, M., Vuori, I. & Vasankari, T. (toim.) Terveysliikunta. 2. uudistettu painos. Kustannus Oy Duodecim. S. 189-196.

PK-RH Riskienhallinta. 2012-2014. Työkyvyn ylläpito. Luettavissa: <http://www.pk-rh.fi/index.php?page=tyokyvyn-yllapito>. Luettu: 28.9.2014.

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. 2. uudistettu painos. Edita Publishing Oy. Helsinki.

Smartum. Smartum Liikuntaseteli. Luettavissa: <https://www.smartum.fi/fi/tyosuhde-edut/tuotteet/liikunta/smartum-liikuntaseteli>. Luettu: 11.9.2014.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2014. Työhyvinvointi. Luettavissa: <http://www.stm.fi/tyoelama/tyohyvinvointi>. Luettu: 24.8.2014.

Suni, J. & Vasankari, T. 2011. Terveyskunto ja fyysinen toimintakyky. Teoksessa Fogelholm, M., Vuori, I. & Vasankari, T. (toim.) Terveysliikunta. 2. uudistettu painos. Kustannus Oy Duodecim. s. 31-42.

Suominen, R. 2006. Liikunnan rooli työyhteisössä – strategiat ja johtamismallit. Teoksessa Aura, O. & Sahi, T. (toim.) Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Edita Prima Oy. Helsinki. s. 10-35.

TELA. Työkyvyn muodostuminen. Luettavissa: <http://www.tela.fi/tyoelakeala/tyokyky>. Luettu: 16.9.2014.

Työhyvinvointisaatiö. Ilmarinen, J. Luettavissa: http://www.tyohyvinvointisaatio.fi/elokuun_puheenvuoro.html. Luettu: 16.9.2014.

Työterveyslaitos 2013. Työhyvinvointi. Luettavissa:

<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx>. Luettu: 24.8.2014.

UKK-instituutti. 2013. Liikuntapiirakka. Luettavissa:

<http://www.ukkinstituutti.fi/liikuntapiirakka>. Luettu: 11.9.2014.

Valtiokonttori. 2013. Työkykytalo. Luettavissa: [http://www.valtiokonttori.fi/fi-](http://www.valtiokonttori.fi/fi-FI/Virastoille_ja_laitoksille/Henkilostohallintoa_ja_johtamista_tukevat_palvelut/Johtami-)

[FI/Virastoille_ja_laitoksille/Henkilostohallintoa_ja_johtamista_tukevat_palvelut/Johta](http://www.valtiokonttori.fi/fi-FI/Virastoille_ja_laitoksille/Henkilostohallintoa_ja_johtamista_tukevat_palvelut/Johtami-)

[mi-](http://www.valtiokonttori.fi/fi-FI/Virastoille_ja_laitoksille/Henkilostohallintoa_ja_johtamista_tukevat_palvelut/Johtami-)
[sen_ja_esimiestyon_tuki/Ikajohtaminen/Kunnossa_kaiken_ikaa__Tyokyky/Tyokykyta](http://www.valtiokonttori.fi/fi-FI/Virastoille_ja_laitoksille/Henkilostohallintoa_ja_johtamista_tukevat_palvelut/Johtami-)
[lo\(45447\)](http://www.valtiokonttori.fi/fi-FI/Virastoille_ja_laitoksille/Henkilostohallintoa_ja_johtamista_tukevat_palvelut/Johtami-). Luettu: 16.9.2014.

Valtion Liikuntaneuvosto. 2012. Liikunta ja työurat – työelämä kaipaa myös liikettä.

Luettavissa: <http://www.liikuntaneuvosto.fi/files/9/Tyourajulkaisu.pdf>. Luettu: 12.9.2014.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. BoD – Books on Demand. Helsinki.

Vuori, I. 2011. Liikunnan vaikutustapa. Teoksessa Fogelholm, M., Vuori, I. & Vasankari, T. (toim.) Terveysliikunta. 2. uudistettu painos. Kustannus Oy Duodecim. s. 12-19.

Vuori, I. 2011. Yhteisön liikunnan edistäminen. Teoksessa Fogelholm, M., Vuori, I. & Vasankari, T. (toim.) Terveysliikunta. 2. uudistettu painos. Kustannus Oy Duodecim. s. 221-235.

Vuori, I. 2006. Tieteellinen tausta. Teoksessa Aura, O. & Sahi, T. (toim.) Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Edita Prima Oy. Helsinki. s. 36-80.

WHO – World Health Organization. 2014. Luettavissa:

<http://www.who.int/suggestions/faq/en/>. Luettu: 28.9.2014.

Liitteet



KUNNOSTA 2014 -kampanja

Nyt on aika aloittaa uusi kuntokampanja, ja tänä vuonna se kulkee nimellä **KUNNOSTA 2014**. Kampanjan osa-alueet ja jaksot ovat seuraavat:

1. **VAHVISTA**, jolloin pääpaino on **lihaskunnossa**. Aika: helmi-huhtikuu
2. **JAKSA**, jolloin pääpaino on **kestävyydessä**. Aika: touko-heinäkuu
3. **HUOLLA**, jolloin pääpaino on **lihashuollossa**. Aika: elo-lokakuu

Jokaisen työyhteisön jäsenen nimi kirjataan ohesta löytyvään liikuntataulukkuun, ja jokaisesta **15 minuutin kestoisesta liikuntasuorituksesta saa merkitä yhden viivan** oman nimen perään oikeaan osioon. Tämä taulukko olisi hyvä laittaa näkyvälle paikalle työyksikön seinälle. Vaihtoehtoisesti jokainen voi täyttää taulukkoa itsenäisesti ja palauttaa sen Ellille/Elmolle jakson lopussa.



Liikuntamääriä seurataan kolmen kuukauden jaksoissa, ja **kaikkien kuntoilijoiden merkinnät lasketaan yhteen**. Jaksoja on kolme, ja jokaisessa perehdytään tarkemmin yhteen kuntoilun osa-alueeseen. Huomioithan, että merkinnän saa jakson teemasta huolimatta kaikenlaisesta liikunnasta. Kolme työyhteisöä, jotka kuntoilevat eniten kolmen jakson aikana palkitaan ahkerasta suorituksestaan.

Neljäntenä taulukosta löytyy **VIRKISTÄ**-osio, johon osallistujat merkkavat työpäivän aikana suoritettut aktiviteetit, kuten keppi- tai tuolijumpan. Tähän osioon voi myös merkata hyötyliikunnat (esimerkiksi siivous ja pihatytöt).

Myös **lisäpisteitä** ja **motivaattoripalkintoja** on jaossa! Työyhteisö, joka parantaa eniten suorituksiaan edellisestä jaksosta ansaitsee 22 lisäpistettä. Pisteet sijoituksittain löytyvät viereisestä taulukosta.

Jos joku kampanjaan osallistuva työntekijä saa yhden uuden työyhteisön mukaan kampanjaan, saa hän palkinnoksi henkilökohtaisen **LIIKU-passin**. Passin tavoitteena on kannustaa lahtelaisia aktiivisen elämäntavan pariin tarjoamalla mahdollisuuden tutustua eri palveluntuottajien tarjontaan.

SIJA	PISTEET
1. sija	50
2. sija	47
3. sija	44
4. sija	41
5. sija	38
6.-9. sijat	36
10.-15.sijat	30
16.-20. sijat	25
21. -> sijat	22
Kesken mukaan	22
Tsemppaus	+22

Jaksojen lopussa täytetyt ja lasketut taulukot palautetaan sisäisellä postilla **Hanna Heikkinen/Liikuntapalvelut** tai sähköpostilla **hanna.heikkinen@lahti.fi** seuraaviin päivämääriin mennessä:

1. VAHVISTA –jakso viimeistään **7.5.2014**
2. JAKSA –jakso viimeistään **6.8.2014**
3. HUOLLA –jakso viimeistään **5.11.2014**

Taulukon täyttöohjeet:

Jokaisesta 15 minuutin yhtäjaksoisesta liikuntasuorituksesta saa yhden viivan. Työpaikalla suoritetusta taukojumpasta saa merkinnän, vaikka se olisi kestänyt alle 15 minuuttia (vähintään muutamia liikkeitä).

Esimerkiksi:

- Viljo pyöräili kuntosalille 15 min, teki kuntosalilla lihaskuntoliikkeitä 50 min ja pyöräili takaisin kotiin = kaksi viivaa JAKSA-osioon ja kolme viivaa VAHVISTA-osioon.
- Katri vesijuoksi uimahallissa 35 min ja venytteli sen jälkeen 15 min. Illalla hän haravoi pihalla 30 min = kaksi viivaa JAKSA-osioon ja yksi viiva HUOLLA-osioon.
- Pasi sauvakäveli töihin 30 min, lounaan jälkeen piti työkaverilleen tuolijumppaa 10 min ja sauvakäveli kaupan kautta takaisin kotiin 45 min = viisi viivaa JAKSA-osioon ja yksi viiva VIRKISTÄ-osioon



	VAHVISTA	JAKSA	HUOLLA	VIRKISTÄ
Nimi:	Lihaskunto	Kestävyys	Kehonhuolto	Taukojumppa
Viljo	III	II		
Katri		II	I	II
Pasi				I

Kampanjaan osallistuminen ilmoitetaan Hannalle viimeistään 31.1.2014 (hanna.heikkinen@lahti.fi).

Lisätietoa kampanjasta löytyy intrasta (Palveluhakemisto → Henkilöstölle → Työhyvinvointi → Henkilöstö liikkeelle → Kunnosta 2014 –kampanja).

**Ilmoittautuminen
viimeistään
31.1.2014!**

Tsemppiä kaikille työporukoille ☺

KUNNOSTA 2014 1.2.-30.4.2013

Merkinnän saa jokaisesta 15 minuutin kestoisesta liikuntasuorituksesta (taukojoumpamerkintään riittää muutama liike).

Työyhteisö: _____

Elli/Elmo: _____

Työyhteisön suoritukset yhteensä: _____

	VAHVISTA Lihaskuntaa kehitetään vahvistamalla lihaksia esimerkiksi kuntosalilaitteilla, kahvakuulilla tai oman kehon painolla.	JAKSA Kestävyyskunnolla tarkoitetaan elimistön kykyä kestää rasitusta. Sitä voi harjoittaa esim. lenkkeilemällä, vesiliikuntalajeilla, hiihtämällä tai aerobic-tunnilla.	HUOLLA Kehoa huoltamalla ennaltaehkäistään vammoja ja parannetaan lihasten joustavuutta sekä nivelten liikkuvuutta. Kehonhuoltoa on venyttely, hieronta, jooga ja pilates.	VIRKISTÄ Työn ohessa tehty taukojumppa virkistää mieltä ja kehoa. Taukojumppaksi sopii venyttely, verryttely tai kevyt keppijumppa. Myös hyötyliikunta huomioidaan (siivous ja pihatytöt).
Nimi:				

VAHVISTA

Tässä tehokas koko vartaloa harjoitettava lihaskuntotreeni oman kehon painolla suoritettuna. Liikkeet ovat toteutettavissa omassa olohuoneessa eikä se vie sinulta kauaa aikaa. Tee treeni noin kaksi kertaa viikossa kehittääksesi lihaskuntoa. Tee joko yhden liikkeen kolme sarjaa peräkkäin pienillä tauoilla tai kiertoharjoitteluna yksi sarja yhdestä liikkeestä, jonka jälkeen siirrytään seuraavaan ja toistetaan kierros kolme kertaa. Oman maun mukaan ja omaa kehoa kuunnellen. Tsemppiä treeniin ☺

1. DIPPI (3 sarjaa – 10 toistoa)



Nojaa käsillä penkkiin jalat koukussa tai suorana (mitä suurempana, sitä rankempi liike) sormenpäät penkin etureunan yli. Laske jarruttaen häntäluu kohti lattiaa ja liikkeen ala-asennossa punnerra takaisin lähtöasentoon. Kyynärpäät osoittavat taaksepäin koko liikkeen ajan ja selkä pysyy suorassa. Liikettä ei tapahdu lantiossa/jaloissa, vaan kaikki työ tehdään käsillä koko vartaloa yhtenä pakettina liikuttaen.

2. VATSAPYÖRÄILYT (3 sarjaa – 10 per puoli)

Asetu selinmakuulle kädet niskan takana. Kierrä puolelta toiselle vastakkaista kättä ja jalkaa, niin että vastakkainen kyynärpää ja polvi kurottavat kohti toisiaan. Alempana olevan jalan voi pitää koukussa tai pyrkiä suoristamaan sitä kohti lattiaa. Toista toiselle puolelle edellisen liikkeen loputtua. Tahtia voi nopeuttaa, kun liike alkaa tuntua tutulta. Pidä pieni kannatus vatsassa koko sarjan ajan ja muista hengittää!



3. Selän ojennukset (3 sarjaa – 10 toistoa suoraan ja 10 toisto per puoli)



Asetu päinmakuulle kädet niskan takana. Kannata vatsa ja pakarot ja nosta ylävartaloa pitäen katse maassa. Pysähdy hetkeksi ylhäällä ja palauta rauhallisesti alas.

Seuraavaksi tee vinoja selkähaksia kiertämällä ylävartaloa puolelta toiselle. Käännä yläasennossa ylävartalo katseineen toiselle puolelle, palauta keskellä ja laske sitten vasta alas. Toista vuorotellen molemmille puolille.

4. Punnerrukset (3 sarjaa – 10 toistoa)

Asetu päinmakuulle katse kohti lattiaa, polvet maassa, kädet hartioita leveämmässä asennossa lattialla ja sormet suoraan eteenpäin osoittaen. Lähde laskeutumaan käsivarsia koukistaen ja keskivartaloa jännittäen niin, että kynärpäät menevät noin 90 asteen kulmaan. Punnerra rauhallisesti takaisin alkuasentoon. Pyri siihen, että vartalo liikkuu tasaisena pakettina ylös alas, eikä vaan ylävartalo tee töitä. Jos tämä alkaa sujua, nosta polvet irti lattiasta!



5. Lantion nostot (3 sarjaa – 10 toistoa)



Asetu selinmakuulle polvet noin 90 asteen kulmassa, kädet vartalon vierellä. Kannata vatsa ja pakarot, ja lähde nostamaan lantiota ylöspäin niin, että yläselkä ja kädet pysyvät maassa. Pidä yläasennossa hetken lantio ylös asti työntäen ja palauta rauhallisesti lantio alas.

Haaste: nosta jalat matalalle korokkeelle tai kuntopallon päälle!

6. Yleisliike (3 sarjaa – 10 toistoa)



Yleisliikkeessä on kaksi vaihetta: ylösnousu tasahypyllä tai ilman ja alhaalla etunojassa käynti punnerruksella tai ilman. Ensimmäisillä kerroilla voi vielä jättää punnerruksen ja hypyn pois ja haastaa itseään kokeilemaan niitä myöhemmin. Aloita liike nousemalla kannatettuun kynttilä-asentoon varpailleen kädet suoraan ylöspäin, ja pysy siellä hetki. Siirry sitten alas etunojaan vatsa ja pakarat jännitettyinä varoen, ettei selkä roiku notkolla. Pysy alhaalla hetki ennen kuin siirryt takaisin ylös. Toista liikkeit omaan tahtiin vuorotellen.

JAKSA

SAUVAKÄVELEMÄÄN!

Sauvakävely on tehokas kuntoilumuoto, ja se sopii niin terveysliikkuja kuin urheilijallekin kohottamiseen kuin oheisharjoitteluun.

Sauvan pituus = $0,7 \times \text{oma pituus}$ tai noin 50 cm pois omasta pituudesta

Tekniikka:

- Harjoittele sauvojen rytmiä kävelemällä sauvoista välittämättä. Kun rytmi löytyy, ota rento ote sauvoista ja ota sauvat mukaan aktiiviseen liikkeeseen.
- Vie sauvatyöntö takana vartalolinjan taakse niin, että kyynärpää ojentuu ja kämmen aukeaa.
- Kävele ryhdikkäästi pienessä etunojassa.
- Pidä keskivartalo ryhdikkäänä vetämällä vatsaa hieman sisään.
- Rentouta hartiat ja pidä sauvat lähellä vartaloa.
- Alamäessä nojaa vartalolla taaksepäin ja koukista polvia/lonkkia.
- Ylämäessä nojaa mäkeen päin, jotta sauvatyöntö vartalolinjan takana vahvistuu.

Muista alkulämmittely ja loppuverryttely, ja ei muuta kuin sauvailemaan ☺



Tämän linkin takaa löytyy Lahden alueen sauvakävelyreittikartta:

[http://www.lahti.fi/www/images.nsf/files/F493CB1F2FA04178C22577500039CA7B/\\$file/SAUVAKÄVELY_kartta2010,pienempi_koko.pdf](http://www.lahti.fi/www/images.nsf/files/F493CB1F2FA04178C22577500039CA7B/$file/SAUVAKÄVELY_kartta2010,pienempi_koko.pdf)

HUOLLA

Nyt huolletaan keho kuntoon! Tässä venyttelyohjelmassa on sekä dynaamisia sekä staattisia venytyksiä. Dynaamiset venytykset lämmittävät kehoa ja niitä on hyvä tehdä ennen varsinaista liikuntasuoritusta. Staattiset venytykset ovat rauhallisempia ja puolestaan edesauttavat palautumista liikuntasuorituksen jälkeen. Yhdistä siis nämä venytykset kuntosalille tai lenkille ja monipuolista treeniäsi.

DYNAAMISET VENYTYKSET ENNEN LIIKUNTASUORITUSTA:

1. KYLJET



Ota haara-asento niin, että varpaat osoittavat hieman ulospäin. Tarkista, että polvet ovat samaan suuntaan kuin varpaat. Pidä keskivartalo tiukkana ja vie toinen käsi pään yläpuolelle. Taivuta vastakkaiselle puolelle ja jousa sivulle kahdeksan kertaa. Vaihda toinen käsi ja puoli. Toista molemmat puolet kolme kertaa.

2. LONKANKOUKISTAJAT - TAKAREIDET

Astu toisella jalalla reilu askel eteen ja laskeudu alas niin, että polvet ovat 90° kulmassa (takana oleva polvi myös ilmassa). Pidä vartalo suorana ja kannatettuna. Jousa vartaloa ylös-alas kahdeksan kertaa. Vaihda asentoa suoristaen polvia ja taivuttaen ylävartaloa kohti etummaista polvea. Jousa tässä asennossa kahdeksan kertaa rintaa kohti etureittä. Toista molemmat puolet kolme kertaa.



3. KÄDET - SELKÄ – TAKAREIDET - POHKEET



Taivuta ylävartalo alas ja kävele käsillä eteenpäin noin metrin verran. Nosta peppu ylös ja suorista jalat ja kädet (älä kuitenkaan yliojenna). Yritä pitää kantapäät maassa ja ala tekemään pieniä joustoja rintakehästä kohti polvia. Jouta kahdeksan kertaa, pidä tauko ja toista sarja kolme kertaa.

4. ETUREIDET – TASAPAINOILU

Nosta toinen jalka ilmaan ja ota nilkasta kiinni saman puolen kädellä. Pidä polvet lähellä toisiaan ja tunne venytys koukussa olevan jalan etureidessä. Tuo kantapäätä lähemmäs peppua, jos et saa venytystä tuntumaan. Venytä hetki, jonka jälkeen ala taivuttamaan ylävartaloa eteen vapaana olevan käden johtaessa liikettä kohti maata. Mene sen verran alas kuin tasapaino tuntuu pitävän ja nouse takaisin etureisivenytykseen. Toista kuusi kertaa molemmin puolin rauhalliseen tahtiin.



STAATTISET VENYTYKSET LIIKUNTASUORITUKSEN JÄLKEEN:

1. PAKARAT



Asetu selinmakuulle jalkapohjat maassa. Nosta toinen nilkka toisen polven päälle ja ota käsillä kiinni alimmaisen jalan polvitaiteesta. Avaa päällimmäisen jalan lonkka mahdollisimman auki (polvi osoittaa sivulle) ja vedä jalkoja lähemmäs itseäsi, jotta tunnet venytyksen päällimmäisen jalan pakarassa. Hengittele rauhassa ja pysy venytyksessä 30-50 sekuntia. Toista sama toiselle puolelle.

2. ETUREIDET

Koukista toinen jalka istuma-asennossa vartalon viereen ja pidä toinen jalka rentona edessä suorana tai koukussa. Taivuta ylävartaloa hieman taaksepäin ja ota käsillä tukea takaa. Venytys tuntuu koukussa olevan jalan etureidessä. Voit tehostaa venytystä menemällä kyynärnojaan. Hengittele rauhassa ja pysy venytyksessä 30-50 sekuntia. Toista sama toiselle puolelle.



3. LONKAKOUKISTAJAT – TAKAREIDET



Asetu polviseisontaan ja astu toinen polvi eteen niin, että polvi on suurin piirtein 90° kulmassa. Pidä keskivartalo tiukkana ja ala painaa lantiota kohti etummaista kantapäätä. Pysähdy sellaiseen kohtaan, jossa saat venytyksen tuntumaan taemman jalan lonkankoukistajissa. Vaihda sitten takareisivenytykseen suoristamalla etujalka ja taivuttamalla ylävartaloa kohti etujalan polvea. Tarkista, että lantio pysyy suorassa. Hengittele rauhassa ja pysy molemmissa venytyksissä 30-50 sekuntia. Toista sama toiselle puolelle.

4. HARTIAT

Istu täysistunnassa tai risti-istunnassa ja ota ryhdikäs asento. Nosta toinen käsi suorana hartian tasolle ja vie se edessä ristiin kohti toista kättä. Ota vapaalla kädellä kiinni toisesta kädestä pitäen sen samalla suorana ja hartioden tasolla. Vie kättä sen verran ristiin, että saat tuntumaan hartiassa venytyksen. Hengittele rauhasa ja pysy venytyksessä 30-50 sekuntia. Toista sama toiselle puolelle.



5. OJENTAJAT



Istu täysistunnassa tai risti-istunnassa ja ota ryhdikäs asento. Vie toinen käsi suorana ylös ja koukista se niin, että voit sormilla koskea hartioitasi. Ota vapaana olevalla kädellä kiinni toisen käden kyynärpäätä ja tarvittaessa vedä sitä lähemmäs vapaana olevaa kättä. Hengittele rauhasa ja pysy venytyksessä 30-50 sekuntia. Toista sama toiselle puolelle.

6. NISKAT

Istu täysistunnassa tai risti-istunnassa ja ota ryhdikäs asento. Laske käsi vastakkaisen korvan päälle ja anna käden oman painon venyttää niskaa painaen päätä sivulle. Voit tehostaa venytystä nostamalla vapaana olevan käden alaviistoon ja työntämällä kättä kevyesti pois päin kehosta. Hengittele rauhasa ja pysy venytyksessä 30-50 sekuntia. Toista sama toiselle puolelle.



Liite 6. Kampanjan palautekysely Elleille/Elmoille

Kysely KUNNOSTA 2014 – kampanjaan osallistuneille Elleille:

1a. Motivoiko kampanja teidän työporukkaa liikkumaan?

- ☐ Kyllä, liikuimme nyt enemmän
- ☐ Liikuimme saman verran jo ennen kampanjaa
- ☐ Vain muutama työntekijä liikkui enemmän
- ☐ Liikuimme vähemmän

1b. Jos olitte motivoituneita liikkujia, niin miksi?

- ☐ Kampanja motivoi liikkumaan
- ☐ Palkinto motivoi liikkumaan
- ☐ Työporukkamme motivoi toisiaan liikkumaan
- ☐ Liikunnan ilosta

2a. Koitteko motivaattorit (kehon omalla painolla tehtävä treeni, sauvakävelyvinkit, venyttelyopas) hyödyllisiksi?

- ☐ Ei ollenkaan
- ☐ Pientä hyötyä
- ☐ Jokseenkin
- ☐ Erittäin hyödylliseksi

2b. Jos ette kokeneet niitä hyödyllisiksi, niin miksi: _____

3. Oliko kampanjan voittajalle luvattu palkinto motivoiva (hedelmäkori ja liikuntakortit)?

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei, miksi: _____

4. Oliko kampanja-aika sopivan mittainen?

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei: a. Liian lyhyt b. Liian pitkä

5. Osallistuisitteko tulevaisuudessa samankaltaiseen liikuntakampanjaan, jos tällainen järjestettäisiin uudestaan?

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei, miksi? _____

6. Kehitysehdotuksia liikuntakampanjaan: _____

